ESTIMATES

Social Development Canada

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2006-III-121
ISBN 0-660-62808-2

105-04058/

Social Development Canada

2005-2006
Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved by:

The Honourable Ken Dryden, P.C., M.P.
Minister of Social Development Canada

SECTION I – Overview v
Minister's Message v
2005 Budget Highlights vii
Mandate 1
Vision 1
Mission 1
Departmental Overview 2
Summary Information 3
Departmental Mandate and Program Activities 5
Planning Overview 7

SECTION II – Analysis of Program Activities by Strategic Outcome 13
Introduction 13
Summary of Performance Indicators 32

SECTION III – Supplementary Information 35
Management Representation Statement 35
Organizational Information 36

SECTION IV – Other Items of Interest 53
Effective Corporate Services 53
Sustainable Development 56

Minister's Message

At Social Development Canada our mission is to support the well-being of individuals, families and communities, and their participation through citizen-focused policies, and programs.

A strong, sustainable and vibrant social system is the key to maintaining the quality of life Canadians expect. This *Report on Plans and Priorities* 2005-2006 highlights the programs and activities the department will work on to meet the expectations of Canadians. Working with my colleagues, the Honourable Tony Ianno, Minister of State for Families and Caregivers, and Parliamentary Secretary Eleni Bakopanos, we will lead on key Government of Canada commitments to develop policies and programs that focus on meeting the needs of all people.

We are committed to helping to ensure that all Canadian children have the opportunity to get a good start in life; working to break down the barriers to inclusion faced by persons with disabilities; enabling seniors to enjoy a dignified life and fully participate in their communities; developing a strategy to meet the needs of informal caregivers; strengthening the capacity of the voluntary sectors; and increasing support for the social economy.

We will continue to actively engage governments at all levels, the private sector, non-governmental organizations and communities. Above all, we will engage individual Canadians, to hear their views and understand their priorities and the issues that matter to them.

We have a vision of a Canada for all, where everyone can play an active role. I encourage you to read on and learn how together we will make this happen.

Ken Dryden, P.C., M.P.
Minister of Social Development Canada

2005 Budget Highlights

The Budget tabled in the House of Commons on February 23, 2005 contained a number of commitments with expected impacts on Social Development Canada and on the plans and priorities set out in this Report. Commitments with significant financial implications for SDC will be addressed in detail through the 2005-2006 Supplementary Estimates process or through the Main Estimates process in future fiscal years. SDC plans and priorities for 2005-2006 will be adjusted as design and implementation details of these initiatives are resolved.

Major Initiatives Affecting SDC

Early Learning and Child Care

The Government committed $5 billion over five years to start building a framework for an Early Learning and Child Care initiative in collaboration with provinces and territories. Out of this $5 billion commitment, the Government of Canada will devote $100 million to First Nations on reserve, continuing to work in partnership with them to find practical solutions that address on reserve early learning and child care needs. The Government of Canada commits a similar portion of the $5 billion—$100 million for the development of a new accountability package that will support improved research and the development of common evidence-based indicators and benchmarks.

This commitment for First Nations children and families on reserve builds on recent budgets' commitments to strengthen programs on reserve for First Nations children, which have included:

- $320 million over five years ($65 million a year ongoing) for early childhood development programming for First Nations and other Aboriginal children.
- A total of $45 million over three years ($14 million a year ongoing) for early learning and child care for First Nations children living on reserve.

This will ensure that First Nations children share in the national commitment to the best possible start in life for Canada's children. Implementation of these funds will draw on the outcomes of community consultations, upcoming assessments of programs and how they are delivered, and the Aboriginal roundtable discussions.

Seniors Issues

Guaranteed Income Supplement benefits for low-income seniors will be increased by $2.7 billion over five years as a result of increases in monthly benefits of $36 for singles and $58 for couples by January 2007. Corresponding increases will also be extended to recipients of both the Allowance and the Allowance for the Survivor benefits.

A total of 1.6 million GIS recipients will benefit from this increase (including more than 50,000 seniors who will become eligible for benefits as a result of the change). The increase will be of particular benefit to senior women, who account for over 1 million of the seniors receiving GIS benefits.

Funding for the New Horizons for Seniors program will be increased from $10 million to $25 million a year to promote voluntary sector activities by and in support of seniors (an additional $5 million in 2005–06, $10 million in 2006–07 and rising to $15 million in 2007–08 and subsequent years, bringing the annual budget to $25 million). These increases will help meet a range of identified needs within the seniors' community.

Budget 2005 proposes to set aside a further $13 million over five years for a National Seniors' Secretariat, to be established within SDC, to serve as a focal point for collaborative efforts to address the new challenges facing seniors. The Secretariat will be tasked with working with seniors organizations on an ongoing basis, conducting research, developing seniors-related policy, and promoting better coordination of government programs and services that matter to seniors.

Issues Affecting Persons with Disabilities and Caregivers

Budget 2005 includes a range of tax measures for persons with disabilities and their caregivers. These include a doubling, to $10,000, of the maximum amount of medical- and disability-related expenses that caregivers can claim on behalf of their dependants, beginning with the 2005 taxation year. While these measures do not directly involve SDC resources, they will draw on our leadership on disability and caregiver issues.

Budget 2005 provides a $6-million contribution in 2005–06 to assist the Canadian National Institute for the Blind (CNIB) in improving the accessibility of information and written culture for Canadians with print disabilities. These funds will help the CNIB to digitize its collection and extend its library services to Canadians across the country.

Service Canada

The delivery of federal services and programs to Canadians will be improved by moving forward with the Service Canada initiative over three years. Service Canada will provide one-stop service to Canadians by phone, on the Internet, and in person for social benefits and other programs. This will bring together the many services and benefits offered to Canadians, including those of SDC, by creating a common, integrated service delivery capability. It will deliver seamless service that is integrated, easy to access, simple to use, and tailored for the individual circumstance. It will enhance the integrity of programs, such as the Canada Pension Plan, by building public trust and confidence and ensuring that the right client receives the right service or benefit at the right time and for the intended purpose.

Over time, Service Canada will reach over 30 million Canadians, serve 1.3 million employers and provide one-stop service for most government services—including assistance in finding a job, delivering income support, helping education and skills development, and many more services. It will increase the service Canadians receive at the first point of contact and improve the efficiency of service delivery across government.

Mandate

On December 12, 2003, the Right Honourable Paul Martin, Prime Minister of Canada, announced the creation of Social Development Canada (SDC). The new department was given a mandate *to help the Government achieve its goal of securing and strengthening Canada's social foundations, while respecting federal, provincial and territorial jurisdictions.*

Vision

A Canada for all, where everyone participates and plays an active role.

Social Development Canada's goal is to encourage and enable individuals, families and communities to reach their full potential, and to maintain the quality of life that Canadians expect. Our major focus as a department is to help children and families, persons with disabilities and seniors by exploring approaches to ensure their well-being and inclusion; and active participation and dignity. The department is also focussed on strengthening the capacity of voluntary organizations.

Mission

Our mission is to strengthen Canada's social foundations by supporting the well-being of individuals, families, and communities, as well as their participation through citizen-focused policies, programs and services.

We will achieve our mission by reducing barriers and facilitating access to opportunities; by investing in people and strengthening communities; by delivering seamless, innovative and responsive service, both internally and externally; by working with federal partners, other governments and communities; by supporting our employees; and by serving Canadians with integrity and commitment.

Canadians expect the Government of Canada to be there for them when they might need support for their well-being at various times throughout their lives. That is why the Department of Social Development was created. Social Development Canada plays an integral role in social policies, programs and services. We work with the provincial and territorial governments, Aboriginal people, partners, stakeholders and Canadians to ensure children and their families, seniors, persons with disabilities, caregivers, communities and others facing social challenges have the support they need for their well-being and to facilitate their participation in society.

Departmental Overview

Since the creation of Social Development Canada, our department has shaped its mandate for social development policy, program design and delivery related to income security for Canadians and their social well-being. A fundamental element has been to work with the provincial and territorial governments to address common areas of interest while recognizing that many social development policy challenges fall within those governments' jurisdiction. Canadians expect, however, that their governments will work in partnership wherever possible and that there are many ways that governments can coordinate their actions and learn from each other.

We also work in partnership with the private sector, non-governmental organizations and communities to support many initiatives, including those involving community development and the social economy. As well, we work closely with the other federal departments that have social development policy responsibilities. SDC is also active in international organizations that provide forums for us to learn from the experiences of others, which helps us improve social policies and programs for Canadians. Our international activities also demonstrate leadership of social improvements in other countries.

By far, the largest component of SDC expenditures provides income support to Canadians through program benefits that Parliament has legislated, namely the Old Age Security program (which is funded from general tax revenue) and the full range of benefits from the Canada Pension Plan (which is a contributory program that is not part of the consolidated revenue fund).

Other SDC activities involve operating expenditures such as those that support the National Child Benefit. Other SDC programs that support families and children and are in collaboration with provincial and territorial governments include the Early Childhood Development Agreement, the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care and the Child Disability Benefit. We support increased capacity in the community, private and voluntary sectors to promote the inclusion and participation of all citizens through, for example, the Social Development Partnerships Program, the Voluntary Sector Initiative and our increasing focus on supporting the growth of Canada's social economy. In addition to providing CPP benefits for persons with disabilities, we also work with the provinces to promote the full participation of persons with disabilities (in the labour market, learning environments and communities) through programs such as the Opportunities Fund and through initiatives such as the Labour Market Agreements for Persons with Disabilities.

SDC also provides corporate services and service delivery functions to our department and to Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC). These services and functions include human resources, systems, financial and administrative services, and service delivery support for client services delivered through telephone and Internet channels. Our department also manages program integrity functions; we issue Social Insurance Numbers, run the Social Insurance Registry and handle related responsibilities, all of which support the work of both departments. Through the network of Human

Resource Centres of Canada (HRCCs), HRSDC provides SDC with in-person service for all our programs. This shared-services approach is designed to provide more efficient services to Canadians and is an example of the government's commitment to strong collaboration among departments to better meet the needs and priorities of citizens.

Summary Information

Social Development Canada (SDC) has expenditures on programs and services close to $55 billion, of which 98%, or $54 billion, directly benefits Canadians through the Canadian Pension Plan and Old Age Security programs.

SDC is responsible for providing shared corporate services in human resources; financial and administrative services; and systems, to both SDC and to Human Resources and Skills Development (HRSDC). Effective 2005-2006, the resources for shared services have been apportioned between the two departments to better reflect the cost of delivering the programs and corporate services of each department. Additional information can be found in Section IV of this document.

Summary Information

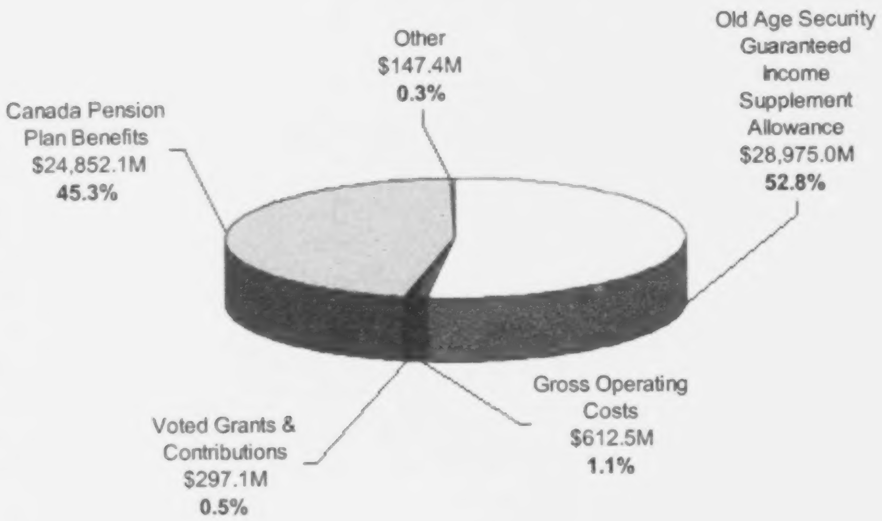
	2005-2006	2006-2007	2007-2008 [3]
Financial Resources ($ millions)			
Operating Expenditures (gross)	602.6	607.3	606.1
Non-Statutory Grants and Contributions	280.8	279.0	279.0
Statutory Grants and Contributions	28,893.0	30,011.0	-
Gross	29,776.4	30,897.3	
Less: Respendable Revenues [1]	(276.7)	(271.7)	
Main Estimates (net)	29,499.7	30,625.6	
Adjustments (not in Main Estimates) [2]	108.6	485.5	762.5
Total Planned Spending	29,608.3	31,111.1	
Specified Purpose Accounts			
Canada Pension Plan	25,247.4	26,382.4	
Departmental Recoveries charged to EI	53.1	49.3	
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from CPP	(24.7)	(24.2)	
Total SDC	54,884.1	57,518.6	
Human Resources (FTEs)	6,307	6,145	6,100

[1] Respendable Revenues: Revenues netted against Budgetary expenditures.

[2] The adjustments to the planned spending reflect the impact of the Budget 2004 and Budget 2005. Refer to Table 1, Section III for additional details.

[3] The forecasted expenditures for the CPP and OAS are available only for the planning years 2005-06 and 2006-07.

CONSOLIDATED TOTAL: $54,884.1M



SDC's Total Planned Expenditures		
Net Operating Costs		336.2
Add Recoveries in relation to:		
Canada Pension Plan	223.2	
Employment Insurance Account	53.1[1]	276.3
Operating Costs		**612.5**
Voted Grants and Contributions		**297.1**
Total Planned Expenditures		**909.6**
Others		
CPP Administration Costs from Other Government Department		172.1
EBP Administrative charges reflected as part of Operating Costs		(24.7)
Total Others		**147.4**

Statutory Transfer Payments	
Statutory Grants and Contributions:	
Old Age Security	22,209.0
Guaranteed Income Supplement	6,315.0
Allowance Payments	451.0
Total	**28,975.0**
Canada Pension Plan benefits	**24,852.1**
Total Statutory Transfer Payments	**53,827.1**[2]

1 The Employment Insurance (EI) Account is under the portfolio of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) but SDC recovers costs for services provided to the EI program such as service delivery. In 2005-2006, the costs for Shared Corporate Services provided by SDC to HRSDC was allocated to HRSDC to better reflect the costs of delivering the programs and Corporate Services for both departments.

2 This amount directly benefits Canadians.

Departmental Mandate and Program Activities

SDC's mission and mandate set out a central role for SDC in strengthening Canada's social foundations and in helping build a 21st century economy. The following chart outlines SDC's vision and mission as well as the program activities established to achieve these goals.

Social Development Canada Mandate

Vision

A Canada for all, where everyone participates and plays an active role.

Mission

To strengthen Canada's social foundations by supporting the well-being of individuals, families, and communities, as well as their participation through citizen-focused policies, programs and services. We will achieve this by reducing barriers and facilitating access to opportunities; investing in people and strengthening communities; delivering seamless, innovative and responsive service, both internally and externally; working with federal partners, other governments and communities; supporting our employees; and serving Canadians with integrity and commitment.

Program Activities	**Income Support**	**Inclusion and Participation**	**Vibrant Communities**	**Investments in Children and Families**	**Service Innovation**
Strategic Outcomes	A Canada where the quality of life and inclusion for Seniors is enhanced and poverty alleviated through sustainable public pensions, benefits and supports.	A Canada where the social and economic participation of Persons with Disabilities is enhanced.	A Canada where vibrant and inclusive communities meet the social development needs of Canadians.	A Canada where the capacities of Individuals, Children, Families, and Communities are strengthened in order to promote social inclusion, participation and well-being.	A Canada where service delivery is focussed on citizen needs.
	Canada Pension Plan – Retirement, Survivors, and Death Old Age Security/ Guaranteed Income supplement	Canada Pension Plan - Disability Labour Market Agreements for Persons with Disabilities Opportunities Fund for Persons with Disabilities	Social Development Partnerships Program Voluntary Sector Initiative New Horizons Understanding the Early Years	National Child Benefit Initiative Early Childhood Development Agreement Multilateral Framework for Early Learning and Childcare	Modernizing Service for Canadians - Research and Development Enterprise-wide Service Delivery

Modern Service and Benefits Delivery

Corporate and Shared Services

Clients: Seniors, Persons with Disabilities, Communities, Community Organizations, Children, Families, Individuals

Partners: All Levels of Government, Canadians and their MPs, Employers, Unions, Service Providers, Community Organizations, Not-for-Profit and Voluntary Sectors, Non-Governmental Organizations, Research Partners, International Organizations.

Planning Overview

The 2005-2006 *Report on Plans and Priorities* outlines Social Development Canada's policy, program and service delivery priorities for the 2005-2006, 2006-2007 and 2007-2008 fiscal years. It reflects the larger social and government context in which SDC operates, as well as our commitment to managing for results that matter to Canadians.

To focus our resources and priorities, SDC has implemented a citizen-centred departmental planning framework. We have largely defined our strategic outcomes and priorities based on the impacts that we expect to generate in the lives of Canadians and their communities.

Influences on Priorities for the Government of Canada and Social Development Canada

As the department responsible for policies, programs and services that affect the social development of Canadians, our department analyzes the issues that citizens, families and communities face. Identifying influential issues is a key element in our departmental planning.

Pressures on Families: As the department responsible for policies and programs that assist and support children, families and communities, we are aware that the well-being of children is a determinant of Canada's quality of life and of our future productivity.

Over the last few decades, there has been a major shift away from the older model of the single-earner family. It is now the norm for both parents in a two-parent family to be employed while their children are young. In 2003, 65.6% of women with children under six were in paid employment.[1] As a result, some Canadians are struggling to find the right balance between their work and family responsibilities.

We recognize the vital role of Canadians who provide care to aged relatives or to relatives with disabilities. We also recognize that the demand for family and informal caregivers will grow over the coming years, as the overall population of seniors is expected to rise by 23% between 2001 and 2011, and the proportion of those aged 85 and over is expected to increase by more than 55% in the same period. In this context, a key challenge for governments will be how to support citizens with greater flexibility in their allocation of time throughout their lives, while at the same time supporting labour force development and economic growth.

Demographic Changes: A key challenge facing governments will be how to address the range of issues that arise as a result of the aging of the population. As the department responsible for federal public pension programs, SDC recognizes the impact this will have. As a result, challenges and opportunities need to be assessed and consensus built on the next steps to help today's seniors – and future seniors – lead secure and dignified lives.

[1] Statistics Canada, Labour Force Historical Review 2003.

Population aging has wide-ranging policy implications related to the labour market, public pensions, health care, family care giving, intergenerational cohesion and disability issues. These implications need to be better understood. One key challenge will be to provide greater choice and flexibility in work-to-retirement decisions, which can improve both individual and societal outcomes. Another issue will be enhancing the social participation of seniors in their communities.

Poverty and Social Exclusion: As the department responsible for social development, we are working to help ensure that all Canadians can participate fully in society, whether as citizens, workers, parents, volunteers or caregivers. This can be difficult for people who have long-term low-income levels and who lack other key resources.

Canada has made progress on poverty issues. In 2002, the percentage of children living in low-income households was at an all-time low of 10.2 %, down from 15.7 % in 1993.[2] Public pensions have resulted in significant improvements in the quality of life for Canadian seniors. The low-income rate among seniors dropped from 20.8% in 1980 to 6.9% in 2002 and Canada has the lowest level of relative low-income among seniors of any of the G-7 countries. Nonetheless, pockets of low income persist among seniors, with unattached senior women being particularly vulnerable.

Five groups have been identified as being most at risk of having long-term low income in Canada: lone parents with at least one child under the age of 18; unattached individuals aged 45 to 64; persons who have immigrated to Canada within the past ten years; Aboriginal Canadians; and persons experiencing a work-limiting physical or mental disability. Although employment is the most effective way to escape low income, it is often not enough to relieve Canadians and their families from poverty. The working poor often lack the income and services to leave poverty and participate more fully in society.

Globalization: Heightened international competitive pressures and the rapid adoption of technological changes across countries can serve to increase the need for flexibility in labour and product markets. These changes increase the importance of a flexible and adaptable labour force. Social policies need to work in tandem with economic policies to support individuals and families in adapting to the transitions brought about by globalization and to help them take full advantage of the associated opportunities it provides. Social policies must contribute to the development and maintenance of an educated, diverse and healthy population. Inclusive social protection systems and vibrant and sustainable communities are critical elements in maintaining and improving a country's economy and the quality of life of Canadians.

In this era of globalization, an educated, diverse and healthy population, inclusive social protection systems and vibrant and sustainable communities are critical elements in maintaining and improving a country's economy and its quality of life. Many international standards and benchmarking studies are using social development policy indicators to measure and assess performance. For example, the United Nations

[2] Based on post-tax low-income cutoffs (LICOs), which are set according to the proportion of post-income tax annual income spent on food, clothing and shelter. The LICO lines are the income levels at which a family spends a share of its post-income tax income on these items that is 20 percentage points higher than that of the average family. The lines are adjusted for the size of the family and community but not for most geographic differences in the cost of living.

Development Report 2004 ranks Canada fourth on its Human Development Index, using a complex basket of measures including GDP per capita, the percentage of children enrolled in primary and secondary education and life expectancy.

Canadians' Service Delivery Expectations: Several factors contribute to the need for all levels of government to continually change the way they deliver information and services and the way they achieve the most cost-effective results. Canadians want citizen-centred services and clearer accountability for results. They expect governments to provide ease of access to information and services, with the assurance of privacy and security. The Government of Canada is responding with more integrated services and service delivery, whether across the programs of a single department, across many departments or in collaboration with other levels of government. These changes demand better use of available technology while taking the appropriate steps to meet privacy and security expectations.

Accountability and Effectiveness: The Canadian government and its citizens expect departments and agencies to achieve increased accountability and effectiveness in all activities. SDC has already updated how it is organized, how it defines and monitors accountability and performance, and how it assess the effectiveness of our programs. Under the Management Accountability Framework, SDC is identifying the actions most likely to generate efficient, effective results with effective stewardship and management of financial and human resources.

SDC Workforce Challenges: The increasing importance of technology, skills and knowledge to workplace tasks and a gradually aging and more diverse workforce are two factors influencing SDC human resource priorities. SDC managers are taking a more forward-looking approach to human resource planning, learning and training, succession development, and issues related to work-life balance.

Social Development Canada Departmental Priorities for 2005-2006

Social Development Canada's priorities for 2005-2006 incorporate the significant social development policy, program and service commitments that the Government of Canada set out during 2004, through the February and October Speeches from the Throne and in Budget 2004.

In developing the following four departmental priorities, we have taken into account the analysis of the trends described in the previous section; the broader policy and program environment; and our anticipated resources.

Departmental Priority 1:

Lead in the development of a social development policy framework and supporting knowledge plan that addresses the social development needs of Canadians.

Canada has a strong base of social programs to address specific needs of particular segments of the Canadian population, such as seniors, children and families, and persons with disabilities. To make effective choices for future policy and program action, Social Development Canada will develop a social development policy framework that does the following:

- identifies emerging issues and opportunities;
- reviews the potential role of governments, individuals and families, the marketplace, community organizations and other key stakeholders in addressing these issues and opportunities; and
- identifies priority areas where policy action by the Government of Canada, and SDC in particular, will be likely to add greatest value.

The framework will draw on research evidence of emerging social issues facing Canadians; lessons learned from previous program experiences; and best practices. The framework will allow SDC to begin to build consensus in social development policy at the federal level by working in partnership with other departments to identify the broader social development goals for the Government of Canada. This will be the key to building momentum for a social development approach for the well-being of Canadians.

A knowledge plan will be developed to support the social development policy framework. The knowledge plan will identify key gaps in the data, the research and the knowledge exchange systems that need to be addressed for us to support evidence-based social development policy. The plan will include an approach to ensuring that existing knowledge is effectively used and will identify areas where more particular research and data are needed to support SDC's mandate.

The introduction to Section II of this report describes SDC plans to define and construct this social development policy framework.

Departmental Priority 2:

Lead on key Government of Canada social development policy commitments.

The Government of Canada has set out a wide-ranging social development policy agenda for SDC to lead. In Budget 2004, the federal government confirmed its commitment to help children get the best possible start in life by accelerating support for quality child care initiatives under the Multilateral Framework for Early Learning and Child Care. It also decided to extend the pilot project, Understanding the Early Years, to help at least

100 more communities gather information about their children's readiness to learn, as well as information on influencing factors and local supports.

In the February 2004 Speech from the Throne, the Government of Canada identified actions related to the needs of persons with disabilities, including the federal government's need to work with its provincial and territorial counterparts to fill education, skills development and workplace support/accommodation gaps. As a follow-up to this commitment, Budget 2004 announced $30 million in funding for the Labour Market Agreements for Persons with Disabilities. The February 2004 Speech from the Throne and Budget 2004 also included commitments for continued support to the voluntary sector as well as for social economy enterprises that focus on achieving social goals through not-for-profit activities.

The October 2004 Speech from the Throne reaffirmed some of the federal government's previous commitments in support of social economy activities and the implementation of the New Horizons for Seniors program. The Government of Canada also committed itself to increasing the Guaranteed Income Supplement, which provides additional money, on top of the Old Age Security pension, to low-income seniors living in Canada. It also committed itself to actions that, during 2004-2005, began to lead to a partnership with the provincial and territorial governments for a national system of early learning and child care. In recognition of the vital role of Canadians who care for aged or infirmed relatives, the Government of Canada committed itself to improving its existing tax-based support and to asking Parliament to consult across the country on additional initiatives for home-based informal caregivers.

Much of Section II of this report is devoted to SDC plans to ensure that the government meets these commitments to Canadians.

Departmental Priority 3:

Contribute towards improving citizen-centred service delivery.

The Government of Canada recognizes that Canadians have increasing expectations about how they want all organizations to provide service to them. They expect services that are accessible at convenient times and in convenient ways. At the same time, they want support, when needed, in using services.

As noted earlier in this report, SDC has substantial service delivery responsibilities. We are responsible for delivering both SDC and HRSDC services to Canadians, using the Internet and telephone technologies. As well, we are responsible for handling applications and documents for our programs that have been mailed to us. We are also responsible for the information technology and information management that supports the in-person services that HRSDC provides on behalf of both departments. We also manage the Government of Canada's Canadians Gateway Internet portal on behalf of all federal departments and agencies.

We will continue to improve these services and explore other innovations to provide high-quality, cost-effective services to Canadians. In addition to efforts to introduce more automated services and improve our current automated processes, we will also continue work to simplify forms and processes to make it easier for Canadians to receive the programs, services and benefits to which they are entitled. The strategies that we describe in Section II under Strategic Outcome 5 on service delivery provide details of our plans and identify indicators of success.

Departmental Priority 4:

Implement an organization with a focus on excellence, people, sound management and effective accountability aligned to the Management Accountability Framework.

In December 2003, SDC implemented the organizational actions to enable our new department to function and to deliver the shared corporate services to HRSDC that are described earlier in this section. We have pursued this and related work in light of our commitments under the Management Accountability Framework (MAF), which is a set of ten statements summarizing the Treasury Board Secretariat's expectations for modern public service management. Those statements define management expectations within an overall framework for high organizational performance that demonstrates the management strengths and accountability that Canadians deserve and expect. The MAF priorities are being integrated into the business plans of our branches and the performance management agreements of our executives.

As part of this integration, we intend to develop performance measurement indicators and a full MAF strategy and set of priorities during 2005-2006. In addition to their accountability focus, these priorities will also recognize that "people issues" are critical elements of stronger management and accountability. Our focus on human resource management and support; values and ethics; and improving the skills, competencies and supports of people in SDC and HRSDC will better enable our employees to deal directly with Canadians and improve our services to them. We will implement the MAF in such areas as improved planning, strong attention to risk management and enhanced stewardship of public resources. We will demonstrate that we have done so through an integrated planning, priority-setting and resource allocation process. This process will align our priorities and our resources better, both on an ongoing basis and as part of the current Expenditure and Management Reviews. It will be incorporated further as we continue to implement integrated risk management including the development of SDC's first corporate risk profile.

In Section IV, we describe the shared corporate services strategies and initiatives that will generate our expected results under this departmental priority.

Introduction

The program activity architecture for Social Development Canada is organized in a way that reflects the tangible and direct impacts that our policies, programs and service delivery have on particular segments of Canadian society. Each of the five strategic outcomes and five program activities that are described in this section are structured to demonstrate the results for Canadians that SDC generates, and to set out our major strategies and commitments for 2005-2006 and following years. A table summarizing the departmental priorities, program activities, strategic outcomes, commitments and deliverables has been provided at the end of this section.

The SDC Policy Leadership Role

An important part of the SDC mandate is the social development policy leadership role that we have taken up for the Government of Canada, in collaboration with our partners in provincial and territorial governments, and with other sectors of society.

This policy leadership transcends and supports all the SDC strategic outcomes that we describe throughout the rest of this section and is reflected by the *Departmental Priority 1: Lead in the development of a social development policy framework and supporting knowledge plan that addresses the social development needs of Canadians.* It encapsulates our role in identifying major trends and issues affecting social development policy as well as in gathering or supporting the research that enables policy makers to understand the issues and options. Our approach to policy leadership draws on the relevant international trends and experiences that can provide Canadians with informed choices. Since social development policy is an area of shared responsibility in Canada, our approach to policy leadership includes a strong emphasis on engaging all potential partners in understanding common concerns and identifying areas for mutual attention and action.

This work is particularly significant because the Government of Canada is increasingly seeking to achieve results through coordinated, coherent strategies that involve the contributions of many federal departments and the engagement of many partners. SDC's social development policy leadership role is important in helping to influence these efforts. We draw on our information, analysis, contacts and experiences to play a leadership role with other federal departments. Doing so ensures an integrated and coordinated approach to social development policies, issues and priorities, which is what the federal government expects and which means results for Canadians.

All these social development policy efforts will be fundamental to supporting Ministers, the Government of Canada and the government's partners in defining how best to address trends and issues of importance to Canadians over the years to come.

Key Deliverable 1:

Create a social development policy framework to identify and help address the social development needs of Canadians.

During 2005-2006, we will construct a social development policy framework that will be used, first, to monitor the status of key elements affecting social development, and second, to identify emerging social policy issues for Canadians.

To support this initiative, we will continue to develop an SDC knowledge plan for 2005-2008. This plan will propose a framework to help us fill key social "info-structure" gaps in Canadian social development data, information and knowledge systems; fill knowledge gaps in key research areas on social development as a part of a larger strategy; and ensure effective exchange, use of knowledge and strategic management of key partnerships. We will also develop a social indicator framework to help us to engage other federal government departments, as well as provincial and territorial governments and other key players, to achieve consensus on social development goals and priorities for the Government of Canada.

The key elements of the SDC knowledge plan have been validated by an external research advisory committee composed of leaders of research organizations, of government officials, of representatives from NGOs and of recognized Canadian leaders in policy research. SDC will continue to seek advice from that committee on implementing the knowledge plan.

SDC will develop a federal-provincial relations strategy designed to strengthen our interactions with the provincial governments on social development policy issues. This work will recognize the social development policy jurisdiction and experience of the provinces. We believe we can build on the strong links that governments in Canada have built in dealing with issues of shared importance, such as getting children off to the best start in life possible and improving the participation of persons with disabilities in their communities.

Engaging Canadians will be a central feature of how our department informs them of our priorities. Only through public involvement at the local level, with citizens and groups who have experiences and knowledge to share, can we fulfill our mandate. For this reason, SDC will use multi-faceted approaches to discuss with Canadians the key social development policy challenges and solutions.

Another aspect of our work will be to develop an international relations strategy. This will ensure that we draw on the experiences of other countries in assessing and addressing similar social development policy challenges. It also will enhance Canada's international leadership role on social development policy issues.

These policy leadership activities, along with our commitment to leading the creation of a social development policy framework for Canada, provide important complements to the activities described in the rest of this section.

Strategic Outcome 1:

A Canada where the quality of life and inclusion for Seniors is enhanced and poverty alleviated through sustainable public pensions, benefits and supports.

In 2003, 4.1 million Canadians were 65 years of age or older. Their numbers are expected to reach 6.4 million in 2020 – or nearly one in five Canadians – making them the fastest growing age group in Canadian society. Seniors today are generally healthier, better educated and economically better off than seniors of previous generations. They are also enjoying longer lives. As of 2002, a 65-year-old person had an estimated remaining life expectancy of 19.1 years, roughly two years more than in 1979, three years more than in 1971, and five years more than in 1921.

While many federal government departments and agencies provide services and supports that benefit seniors, Social Development Canada makes a particularly significant contribution to the social well-being of seniors. We are responsible for the income support that seniors receive from the Canada Pension Plan (CPP) and the Old Age Security (OAS) benefit programs. This strategic outcome focuses largely on our responsibility for overall policy and program activities related to the well-being of seniors, rather than the direct delivery of services to them, which is addressed under Strategic Outcome 5. It also includes our increasing attention to broader policy issues related to the needs of seniors and an aging society.

CPP and OAS benefits payments represent the largest element of overall SDC expenditure, as shown in the following tables. Those payments are supported by the necessary administrative and operational functions that ensure the best possible service to seniors. Such functions include processing and adjudicating applications, supporting appeals processes, dealing with changes in client circumstances, working with partners (such as other income support providers to improve service to shared clients), and communicating with Canadians so they can better understand the retirement income system.

Program Activity Name: Income Support [1]

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financial Resources ($ millions)			
Operating Expenditures (gross)	408.0	411.3	411.6
Statutory Grants and Contributions: [2]			
Old Age Security	22,209.0	23,059.0	-
Guaranteed Income Supplement	6,315.0	6,901.0	-
Allowances	451.0	478.0	-
	28,975.0	30,438.0	-
Total	29,383.0	30,849.3	-
CPP Benefits [2]	21,529.1	22,532.7	
Total	50,912.1	53,382.0	
Human Resources (FTEs)	4,139	4,016	3,985

[1] The above figures include 450 FTEs and $25 million related to ISP telephone services which also serve to support Strategic Outcomes 2 and 5. For further information on how these resources will benefit Canadians, please refer to the section entitled Strategic Outcome 5: A Canada where service delivery is focussed on citizen needs.

[2] Forecasted expenditures for the Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS) are available only for the planning years 2005-06 and 2006-07.

In addition to our ongoing activities, we have identified one key deliverable for 2005-2006.

Key Deliverable 1:

Lead on seniors policy issues and programs on behalf of the Government of Canada.

Budget 2005

Guaranteed Income Supplement benefits for low-income seniors will be increased by $2.7 billion over five years as a result of increases in monthly benefits of $36 for singles and $58 for couples by January 2007. Corresponding increases will also be extended to recipients of both the Allowance and the Allowance for the Survivor benefits.

A total of 1.6 million GIS recipients will benefit from this increase (including more than 50,000 seniors who will become eligible for benefits as a result of the change). The increase will be of particular benefit to senior women, who account for over 1 million of the seniors receiving GIS benefits.

Budget 2005 also proposes to set aside a further $13 million over five years for a National Seniors' Secretariat, to be established within SDC, to serve as a focal point for collaborative efforts to address the new challenges facing seniors. The Secretariat will be tasked with working with seniors organizations on an ongoing basis, conducting research, developing seniors-related policy, and promoting better coordination of government programs and services that matter to seniors.

In 2003 and 2004, the Government of Canada supported initiatives to analyze the situation facing Canada's seniors and to identify possible options for action. One message came through clearly from many Canadians who contributed their views to these efforts. They called for more integrated approaches to get the best results from the actions of different federal government departments, different orders of government and other partners serving seniors.

In response, the Government has given SDC the leadership role for federal policies and issues involving seniors. We will be a partner to all government departments, to provincial and territorial governments and to others that are also active on these issues. We will work together to identify strategies and specific steps to better meet the changing needs of Canadians seniors. As well, our regional operations will continue their support for projects under the New Horizons for Seniors program, which is discussed further in Strategic Outcome 3.

Our seniors policy and program leadership role includes our ongoing leadership and advice on public pension and retirement income systems through international organizations, such as the International Social Security Association. A particular area of attention will be to increase the number of agreements that Canada has with other countries that enable current and former residents of Canada to gain public pension credit for eligible employment in other countries.

SDC will also ensure the ongoing effectiveness of the CPP and OAS. Our ongoing examination of these programs is driven by the need to ensure that they are, and remain, relevant for seniors. Our work will consider the particular needs of low-income seniors, changing social structures and relationships, the transition from work to retirement, and the need to seek opportunities to simplify existing rules to achieve better client outcomes and improve administration. The focal point for this work in 2005-2006 will be our participation in the regular triennial review of the CPP, which will take place in collaboration with the Department of Finance and provincial governments. That review will assess CPP-related policy and operational issues and may include proposals for changes.

We will also continue our ongoing efforts to ensure that persons eligible for CPP and OAS benefits are aware of how to apply for them. This will be part of broader efforts to respond to the recommendations of parliamentary committees, the Auditor General and our own analysis of how to improve our programs and services.

Strategic Outcome 2:

A Canada where the social and economic participation of Persons with Disabilities is enhanced.

Social Development Canada is lead department for the Government of Canada on issues affecting persons with disabilities. This role includes coordinating steering committees and working groups to advance comprehensively the Federal Disability Agenda. As well, we facilitate cohesive federal government social programs and services for persons with disabilities.

SDC invests significant resources in specific support of persons with disabilities as part of our commitment to promoting the full participation of all Canadians in learning, work and community life. Through our policy and program initiatives, we work with partners to help ensure that each person who has a disability can contribute to his or her full potential.

For example, the enhanced social and economic participation of persons with disabilities is supported through the disability benefits that are payable to eligible individuals under the Canada Pension Plan.[3] These CPP benefits account for most of our expenditures under this strategic outcome. Another component of expenditures relates to administration and service costs, such as those related to benefits processing, adjudication and supports for people receiving CPP-Disability benefits in returning to work.

We are also responsible for programs and services that are described in detail later under this strategic outcome, specifically the Opportunities Fund for Persons with Disabilities and Labour Market Agreements for Persons with Disabilities. The disability component of the Social Development Partnerships Program is described in more detail under Strategic Outcome 3. These initiatives are taking place in the larger context of our work with other government departments, the provincial and territorial governments, the disability community and other partners to address disability issues in more coordinated and coherent ways, which is the focus of all our disability policy efforts.

Program Activity Name: Inclusion and Participation

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financial Resources ($ millions)			
Operating Expenditures (gross)	**114.6**	120.7	115.4
Non-Statutory Grants and Contributions	**254.7**	248.7	248.7
Total	**369.3**	369.4	364.1
CPP Benefits [1]	**3,323.0**	3,449.9	
Total	**3,692.3**	3,819.3	
Human Resources (FTEs)	**1,185**	1,170	1,162

[1] Forecasted expenditures for the CPP are available only for the planning years 2005-06 and 2006-07.

In addition to our ongoing activities, we have identified two key deliverables for 2005-2006.

[3] http://www.sdc.gc.ca/en/gateways/topics/cdp-gxr.shtml

Key Deliverable 1:

Lead in the development of an agenda for the participation and inclusion of persons with disabilities on behalf of the Government of Canada.

Budget 2005

The Budget includes a range of tax measures for persons with disabilities and their caregivers. These include a doubling, to $10,000, of the maximum amount of medical- and disability-related expenses that caregivers can claim on behalf of their dependants, beginning with the 2005 taxation year. While these measures do not directly involve SDC resources, they will draw on our leadership on disability and caregiver issues.

Budget 2005 provides a $6-million contribution in 2005–06 to assist the Canadian National Institute for the Blind (CNIB) in improving the accessibility of information and written culture for Canadians with print disabilities. These funds will help the CNIB to digitize its collection and extend its library services to Canadians across the country.

In the February 2004 Speech from the Throne, the Government of Canada identified priorities for action within its own departments and agencies, with provincial and territorial governments and with the disability community and other partners to ensure sustained progress toward full citizenship for persons with disabilities. Our planned work with these partners will build on shared efforts to date.

In Unison: a Canadian Approach to Disability Issues, which the federal, provincial and territorial ministers responsible for social services released in 1998, is the starting point for this work.[4] This document describes the vision and long-term policy directions aimed at promoting the full citizenship of persons with disabilities in all aspects of Canadian society. Based on the values of equality, inclusion and independence, it addresses three major areas of concern for persons with disabilities: employment, income and disability supports.

We will work toward coherent disability agendas within the Government of Canada and across all jurisdictions. That process will allow Ministers to identify short-term goals, strategies, responsibilities and priorities for action. The agendas will enable governments to identify better ways to link or improve existing programs and services to provide simpler and more coherent supports. They will help to identify potential new programs and services.

New information and evidence will aid this process, consistent with our broader commitment under Departmental Priority 1 to build a social development policy framework. For example, work in 2005-2006 will benefit from the report *Supports and Services for Adults and Children with Disabilities in Canada: an Analysis of Data on Needs and Gaps,* which the federal, provincial and territorial ministers responsible for social services released in December 2004.[5] Our support for the next version of the Participation and Activity Limitation Survey (PALS), which Statistics Canada will

[4] http://www.socialunion.ca/pwd/unison/unison_e.html
[5] http://www.socialunion.ca/pwd/gapsreport2004.html

conduct through the 2006 census, will also help partners understand the current situation facing persons with disabilities and extend what we learned through the 2001 PALS.[6]

We expect that the work completed to date, and the further development of these disability agendas, will help Canada become an international leader of action on disability issues. We will also contribute to the development and negotiation of a United Nations convention to promote and protect the rights of persons with disabilities.

Key Deliverable 2:

Enhance SDC programming in support of persons with disabilities.

As noted above, Social Development Canada has a range of programming that supports persons with disabilities. During 2005-2006, we will explore and implement improvements to them and seek program support from other sources.

Our department has put in place new measures to assist more CPP Disability (CPPD) beneficiaries to try to return to work.[7] In 2004-2005, an amendment to the Canada Pension Plan came into force to permit the reinstatement of CPPD benefits for clients who return to work, have their benefits cease and then cannot continue to work due to a recurrence of the same or a related disability. This new automatic reinstatement entitlement extends for two years from the time the CPPD benefits cease. The objective is to encourage more CPPD clients to try employment by reducing the risk of losing the income support safety net if their disability recurs after they have returned to regular employment.

An additional measure to be implemented fully in 2005-2006 is the delivery of a comprehensive continuum of return-to-work supports tailored to the individual needs of CPPD beneficiaries. The objective is to help more CPPD clients to work to their potential.

In keeping with the Government of Canada's commitment to provide Canadians with streamlined and comprehensive access to services, our department will explore simplification by pilot testing a new telephone-assisted CPPD application process. The pilot project will involve SDC staff contacting applicants to help them complete required forms on the telephone. Information received this way will then be mailed to the client for review, signature and return. We will evaluate the pilot results to guide possible future implementation.

The first comprehensive evaluation of CPPD since 1996 will begin in 2005-2006 and is expected to be completed in the following fiscal year.

We will take into account the recommendations of a 2004 review, submitted to Treasury Board Secretariat by the Office for Disability Issues, regarding the Labour Market Agreements for Persons with Disabilities and the Opportunities Fund as we facilitate coordination and coherence in labour market programming targeted to persons with disabilities. This will guide us as we renew the Opportunities Fund. It will also facilitate

[6] http://www.statcan.ca/english/freepub/89-577-XIE/index.htm
[7] http://www.sdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/isp/pub/factsheets/vocrehab.shtml&hs=cdp

our discussions with the provincial and territorial governments as we identify how to address the scheduled end of the Labour Market Agreements for Persons with Disabilities on March 31, 2006.

We expect those discussions to draw on such experiences as the December 2004 release by all provincial governments, excluding Quebec, of their baseline reports under the Multilateral Framework for Labour Market Agreements.[8] In those reports, the provincial governments reported on objectives, descriptions, target populations and planned expenditures for funded programs and services, as well as on selected societal indicators (employment income, educational attainment and employment rate of working age persons with disabilities). Governments will report on the same indicators, beginning in December 2005, using the baseline reports as a benchmark for comparison. They will also add new program indicators for participants taking part in programs and services and for the results.

Under the Social Development Partnerships Program – Disability Component, we will implement and refine a new grants and contribution application that has better impact and outcomes targets, along with a new project development process. This should better support the work of disability community voluntary organizations that advance the inclusion of persons with disabilities. This forms part of our overall support for community capacity building, which is described in detail under Strategic Outcome 3.

Strategic Outcome 3:

A Canada where vibrant and inclusive communities meet the social development needs of Canadians.

Social Development Canada recognizes that communities are a pillar of social development and that vibrant and inclusive communities foster the social well-being of their members. Our work also recognizes the contributions that local, regional and national voluntary sector organizations make to communities and to identifying innovative, effective responses to social issues, which in turn generates insights from which other communities can learn.

While many Government of Canada departments and agencies work in and with communities, SDC has a clear community focus in our planning, policies and programs. For example, programs such as our Social Development Partnerships Program (SDPP), our responsibility for the Voluntary Sector Initiative (VSI) and our efforts to build a policy framework for the social economy, are all intended to strengthen the capacity of communities to act on social issues of importance to individuals and families.[9] [10]
Our responsibility for the Understanding the Early Years and New Horizons initiatives

[8] While Quebec subscribes to the general principles of the Multilateral Framework, it did not endorse it. Quebec's departments and agencies responsible for programs for persons with disabilities submit an annual report under Quebec's *Public Administration Act* and their results-based management framework was established by that Act. Quebec did not commit to, nor did it release, a baseline report on December 3.

[9] http://www.sdc.gc.ca/en/hip/sd/05_SDPP.shtml

[10] http://www.vsi-isbc.ca/

recognizes the importance of community engagement in programs and services that support the full participation of young children, families and seniors in their communities.[11 12]

This strategic outcome is focused on our responsibility for overall policy and program activities to strengthen the voluntary sector and support the social development work of non-profit organizations, as well as community-based initiatives that promote partnerships and collaborations to address the needs and promote the full inclusion of persons with disabilities, children and families, and seniors.

Program Activity Name: Vibrant Communities	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financial Resources ($ millions)			
Operating Expenditures (gross)	24.7	25.5	26.8
Non-Statutory Grants and Contributions	42.4	46.6	53.3
Total	67.1	72.1	80.1
Human Resources (FTEs)	149	140	139

In addition to our ongoing activities, we have identified one key deliverable for 2005-2006.

Key Deliverable 1:

Lead in the development of community capacity to respond to local social issues.

Budget 2005

Funding for the New Horizons for Seniors program will be increased from $10 million to $25 million a year to promote voluntary sector activities by and in support of seniors (an additional $5 million in 2005–06, $10 million in 2006–07 and rising to $15 million in 2007–08 and subsequent years, bringing the annual budget to $25 million). These increases will help meet a range of identified needs within the seniors' community.

During 2005-2006, we will work on a range of initiatives that are designed to build the capacity of communities. SDC is continuing to build on long-term commitments as described in our 2004-2005 *Report on Plans and Priorities*. For example, we will expand the Understanding the Early Years (UEY) initiative to cover up to 100 communities over seven years (2004-05 to 2010-11). This expansion will begin with an initial call for proposals and a selection process that will identify up to 25 new UEY communities beginning in 2005-2006. The UEY initiative and the call-for-proposal process are supported by regional promotion, communication and liaison.

[11] http://www.sdc.gc.ca/en/hip/sd/300_UEYInfo.shtml
[12] http://www.sdc.gc.ca/en/isp/horizons/toc.shtml

As noted under Strategic Outcome 1, we will implement funding under the New Horizons for Seniors Program for projects designed to enhance the participation of seniors in their communities. We will also continue to act on our commitment under the Official Languages Action Plan to strengthen the capacity of national non-governmental organizations to promote linguistically and culturally sensitive early learning and child care policies, programs and services for families in official-language minority communities.

We intend to act on the October 2004 Speech from the Throne commitment to foster the social economy, which it described as "the myriad not-for-profit activities and enterprises that harness civic and entrepreneurial energies for community benefit." In our capacity as lead federal department, we are working with Industry Canada and the Regional Development Agencies on their initiatives focused on the social economy. In the longer-term, we will build on these initiatives by examining how we do business as a government and will be looking for ways to improve the access of social economy enterprises to federal government programs, be it supporting small- and medium-sized enterprises, procurement or fostering innovation. We will continue to support the Parliamentary Secretary to the Minister of Social Development, with special emphasis on Social Economy, who provides federal leadership in the development of current initiatives and who serves as chair of the National Round Table on the Social Economy.

More generally, we intend to work with the voluntary sector, provincial and territorial governments, communities and other partners to identify how we can build a more coherent approach for community capacity building. As part of this, we will establish broad, cross-sectoral engagement networks to promote knowledge sharing and collaboration on new and innovative approaches that enable communities to address the social development needs of their citizens. We will support our regional staff as they establish the capacity for managing and coordinating social development programs, knowledge and information development, and stakeholder engagement, which is crucial to progress.

Collaboration with, and strengthening of, the non-profit and voluntary sector will continue to be a critical element of our community capacity-building strategies. While this is consistent with the overall SDC approach to addressing social development in Canada, it will also follow through on the federal government's commitment in the February 2004 Speech from the Throne to "strengthen the capacity and voice of philanthropic and charitable organizations and to mobilize volunteers" through actions under the Voluntary Sector Initiative (VSI). This will involve work with the voluntary sector to complete the outstanding VSI commitments.

We expect to integrate our current voluntary sector and community inclusion programming into a coherent approach for community capacity building. We will also create the Task Force on Community Investment, which will work with key federal departments and the voluntary sector to examine flexible funding instruments guided by the *Voluntary Sector and Government of Canada Code of Good Practice on Funding*. While the VSI will end as a horizontal, government-wide initiative in March 2006, our work will set the stage for future activities with this sector.

Our Social Development Partnerships Program (SDPP) will continue to be a major vehicle for our community capacity-building support. We will continue to make strategic

investments under the early-learning, child-care, social-inclusion and disabilities components of the program.

To meet the objectives of SDPP, we will build relationships with organizations in the non-profit sector. For example, we will evaluate the impact and continued relevance of the SDPP Community Inclusion Initiative, which has fostered community capacity for the inclusion of persons with disabilities in more than 500 communities across Canada. We expect to build on the successes of that initiative by developing "strategies for the future" and demonstrating a "community systems" approach to building communities that are inclusive of persons with disabilities. We previously noted our SDPP work with the disability community under Strategic Outcome 2.

Strategic Outcome 4:

A Canada where the capacities of Individuals, Children, Families and Communities are strengthened in order to promote social inclusion, participation and well-being.

The Government of Canada recognizes that families and communities can benefit from well-designed supports that enable them to better address their needs, whether it is to help children get off to the best start in life or to respond to the reality that more Canadians are providing informal care to senior relatives, relatives with disabilities or other people with special needs.

Under this strategic outcome, Social Development Canada is identifying and acting on priority supports that meet government-wide objectives and commitments. For example, the federal government appreciates that many Canadians are taking on caregiving roles that provide invaluable assistance to seniors and persons with disabilities. As the demand for family and informal caregivers is growing in a time where the strain on these individuals is increasing, informal caregiving is an emerging area of attention for social development policymakers in Canada.

Similarly, the Government of Canada and its many partners understand that the well-being of children is a determinant of quality of life and our future productivity. There is a strong consensus that income support for low-income families, combined with service support for all parents, is important to achieving social well-being for all children.

Because the early years establish the foundation that will affect learning, behaviour and health in later life, the federal, provincial and territorial governments have recognized support for early childhood development, with a particular focus on early learning and child care, as a key priority. We already provide such programs and services as the Child Disability Benefit and Canada Pension Plan, as well as benefits to children of deceased contributors and to children of disability benefit recipients. In addition, SDC leads the federal government's collaboration with the governments of the provinces and territories on three major initiatives:

- the National Child Benefit;
- the Early Childhood Development Agreement; and
- the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care.

Each of these ongoing horizontal initiatives is described in detail in Section III, Table 8. Under each of the federal-provincial-territorial agreements that guide these initiatives, participating governments have agreed to common policy objectives and to the kinds of contributions that each government would make to realize the objectives of each initiative. Social Development Canada is actively involved in facilitating learning and reporting on results under each initiative. During 2005-2006, we will continue to ensure effective implementation of the commitments outlined in the National Child Benefit, the Early Childhood Development Agreement and in the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care. We will also support other actions, such as research into pilot projects to develop knowledge on program interventions that promote the French language and culture in minority-language communities.

Program Activity Name: Investments in Children and Families [1]

	2005-2006	2006-2007 [2]	2007-2008 [2]
Financial Resources ($ millions)			
Operating Expenditures (gross)	4.4	29.5	29.5
Human Resources (FTEs)	23	22	22

[1] The National Child Benefit initiative is delivered by the Canada Revenue Agency and the Government of Canada mainly supports the Early Childhood Development Agreement and the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care objectives via the Canada Social Transfer to provinces and territories. These resources have been specifically allocated for the purposes of the National Child Benefit Initiative. Over time, workload on these resources has grown to include activities associated with the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care and the Early Childhood Development Agreements. Additional workload pressures have often necessitated a temporary reallocation from corporate policy resources on a priority, not ongoing, basis.

[2] The Government of Canada in the Budget 2005 committed $100 million ($25 million per year over four years) for the development of a new accountability package that will support improved research and the development of common evidence-based indicators and benchmarks.

In addition to our ongoing activities, we have identified two key deliverables for 2005-2006.

Key Deliverable 1:

Lead in the efforts related to a new initiative to improve and expand early learning and child care in Canada on behalf of the Government of Canada.

Budget 2005

The Government committed $5 billion over five years to start building a framework for an Early Learning and Child Care initiative in collaboration with provinces and territories. Out of this $5 billion commitment, the Government of Canada will devote $100 million to First Nations on reserve, continuing to work in partnership with them to find practical solutions that address on reserve early learning and child care needs.

The Government of Canada commits a similar portion of the $5 billion—$100 million for the development of a new accountability package that will support improved research and the development of common evidence-based indicators and benchmarks.

This commitment for First Nations children and families on reserve builds on recent budgets' commitments to strengthen programs on reserve for First Nations children, which have included:

- *$320 million over five years ($65 million a year ongoing) for early childhood development programming for First Nations and other Aboriginal children.*
- *A total of $45 million over three years ($14 million a year ongoing) for early learning and child care for First Nations children living on reserve.*

This will ensure that First Nations children share in the national commitment to the best possible start in life for Canada's children. Implementation of these funds will draw on the outcomes of community consultations, upcoming assessments of programs and how they are delivered, and the Aboriginal roundtable discussions.

To help meet the commitment in the October 2004 Speech from the Throne, Social Development Canada will continue work with provincial and territorial counterparts to develop a new initiative to improve and expand early learning and child care across the country. Governments are aiming to establish a long-term vision that includes measurable goals and shared principles of quality, universally inclusive, accessibility and developmental. There would be strong accountability combined with the provincial and territorial flexibility to address particular needs and circumstances.

Once developed, Social Development Canada will monitor the implementation of the new initiative on early learning and child care, including reporting from provincial and territorial governments. This will be complemented by federal government reporting on early learning and child care in Canada, including reporting on activities and expenditures under federal jurisdiction. Our department will also collaborate with provinces and territories to develop and implement an enhanced knowledge, information and data strategy for early learning and child care.

In keeping with our role of providing policy leadership within the government of Canada on issues related to young children, Social Development Canada will provide policy advice on the development of a complementary Aboriginal strategy on early learning and child care, in partnership with Indian and Northern Affairs Canada, Health Canada and Human Resources and Skills Development Canada.

Key Deliverable 2:

Develop policy options to support family/informal caregivers of seniors and persons with disabilities.

Budget 2005

The Budget includes a range of tax measures for persons with disabilities and their caregivers. These include a doubling, to $10,000, of the maximum amount of medical-

and disability-related expenses that caregivers can claim on behalf of their dependants, beginning with the 2005 taxation year. While these measures do not directly involve SDC resources, they will draw on our leadership on disability and caregiver issues.

More and more Canadian seniors and persons with disabilities are receiving care in their own home, very often from family members, but also from friends and neighbours. Most of these people prefer home-based care as an option and the caregivers usually find their roles rewarding.

Canada's family and informal caregivers provide services that are critical to maintaining the independence at home of the frail elderly and persons with disabilities. However, current demographic trends include the aging of the population, the increased longevity of the elderly, the shift from institutional care to community care, the increased labour market participation of women, and smaller and more dispersed families. These trends show a fundamental conflict in the growing demand for caregivers at a time when the supply of caregivers is diminishing. Caregivers are feeling the strain and often have trouble managing multiple demands on their time.

The Government of Canada recognizes the vital role of Canadians who provide informal care for relatives or members of their communities who are older or who have disabilities. It recognizes the challenges these Canadians may face in balancing their professional lives, personal health needs and family and caregiving responsibilities. It also knows that many Canadians are faced with the dual role of raising their children while being informal caregivers to aging parents or persons with a disability. At their November 2004 meeting, the federal, provincial and territorial ministers responsible for social services discussed working together to develop a comprehensive strategy to support these home-based caregivers.

During 2005-2006, Social Development Canada, as the lead federal department on informal caregiving issues, will continue to work on policy development and analysis with respect to Canadians who provide home-based care to family members and friends. We will work closely with the provincial and territorial governments, as well as with other federal departments, to develop a comprehensive strategy to support home-based informal caregivers of seniors and persons with disabilities. We will also continue to consult with stakeholder groups, Canadians and Parliamentarians to ensure that the development of our agenda takes into account different perspectives.

Strategic Outcome 5:

A Canada where service delivery is focussed on citizen needs.

Each year, more than 4.6 million Canadians rely on Social Development Canada (SDC) for direct programs and services. Canadians, businesses and voluntary sector organizations want consistent, high-quality service from governments. They want governments to make it easier and more convenient to obtain services. They want those services to be operated in ways that control costs and ensure that the right client receives the right service or benefit at the right time and for the intended purpose.

During 2005-2006, we will continue our day-to-day work to deliver high-quality services to Canadians as measured by performance indicators such as:

- the percentage of SDC/HRSDC payments to Canadians made on time; and
- the percentage availability of SDC/HRSDC automated service channels to Canadians (Citizen Access Work Stations in local offices, Internet-delivered services and Interactive Voice Response telephone services).

We will work continually to improve and simplify the forms that Canadians use to apply for Canada Pension Plan and Old Age Security benefits. We will also train front-line staff, address risks to program integrity, track and correct issues that lead to errors, and communicate with Canadians to enhance their understanding. Our choices will be guided by feedback from clients and staff, by audit results and by the best practices of others. Many of these service delivery efforts will continue to be supported by the information technology resources that not only help transform SDC operations to achieve our future service objectives but also ensure the effectiveness of our existing service delivery to Canadians.

Program Activity Name: Service Innovation [1]	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financial Resources ($ millions)			
Operating Expenditures (gross)	60.8	62.5	62.2
Human Resources (FTEs)	811	797	792

[1] The above figures exclude 450 FTEs and $25 million related to ISP telephone services which serve to support this strategic outcome, in addition to Strategic Outcomes 1 and 2. These resources are linked to statutory benefits (CPP and OAS) and are included under Strategic Outcome 1.

In addition to our ongoing activities, we have identified one key deliverable for 2005-2006.

Key Deliverable 1:

Enhance the development of a horizontal, citizen-centred approach to service through new models of direct delivery, while ensuring the integrity of social programs.

Budget 2005

The delivery of federal services and programs to Canadians will be improved by moving forward with the Service Canada initiative over three years. Service Canada will provide one-stop service to Canadians by phone, on the Internet, and in person for social benefits and other programs. This will bring together the many services and benefits offered to Canadians, including those of SDC, by creating a common, integrated service delivery capability. It will deliver seamless service that is integrated, easy to access, simple to use, and tailored for the individual circumstance. It will enhance the integrity of programs, such as the Canada Pension Plan, by building public trust and confidence and ensuring that the right client receives the right service or benefit at the right time and for the intended purpose.

Over time, Service Canada will reach over 30 million Canadians, serve 1.3 million employers and provide one-stop service for most government services—including assistance in finding a job, delivering income support, helping education and skills development, and many more services. It will increase the service Canadians receive at the first point of contact and improve the efficiency of service delivery across government.

Due to the scope and reach of our programs and of the HRSDC programs that we deliver through our telephone and Internet channels, SDC will continue to make progress on service delivery transformation. We will continue to provide leadership and support in the design, development and implementation of a horizontal, citizen-centred approach to our program service delivery during 2005-2006. This will take place while we continue to ensure that Canadians receive high-quality, timely and relevant service focused on their needs and on established standards of service excellence.

In 2005-2006, SDC will build on recent actions to re-engineer our service delivery to Canadians to generate a more positive experience for the people who turn to us for programs and services. We will also explore and introduce solutions to simplify and automate our internal processes and to reduce SDC operational costs. This will involve further automation, streamlining and simplification of our forms and processes.

Our client-centred approach will include continuing to explore how best to move toward a common information base to serve many programs, with full attention to privacy and security of information. This would mean Canadians would not need to provide the same information repeatedly when dealing with various programs. That would complement our efforts to integrate processes for Canadians to apply for federal and provincial or territorial programs such as pensions.

To support service delivery improvements that depend on the use of personal data, we will continue to identify and act on ways to improve the integrity of the Social Insurance Number (SIN) system. As part of this, we will work toward establishing the SIN as the foundation for common client identity and citizen relationship management for government programs.

We will also enhance data exchange with other federal departments and with provincial and territorial government departments that track vital events such as births and deaths. This will increase continually the completeness of the Social Insurance Registry that is the basis of the SIN system. Security is critical. As such, we will use risk-based approaches to improve our adjudication and investigation functions. We will implement processes and develop the necessary tools to manage personal information effectively and to respect individual privacy.

Another aspect of our client-centred service direction is the concept of "service offerings." This involves bundling as many services as possible that will be of interest to a particular group of Canadians to provide more seamless and comprehensive service to them. During 2005-2006, we will finalize the design of service offerings, initially for persons with disabilities, with other work focused on service offerings for seniors. We will test the design of an information tool to assist service delivery staff to provide accurate, timely and appropriate information to clients with disabilities about programs and services that could be of interest to them.

A key aspect of client-centred service and of generating the best results from our service investments is to ensure that all channels of service delivery (whether in-person, by mail, by telephone or online) work in an integrated way. For example, we will improve service through front-line staff, whether on the telephone or in person. To achieve this we will train staff and introduce a new toolkit to allow them to easily access information about other federal and provincial programs for clients. We will also work with other government departments and jurisdictions to coordinate efforts in the interests of improving service to citizens.

We intend to offer more services online and to promote these services as part of a larger effort to expand the use of our self-service options. The move to more automated services, including through the Canadians Gateway Internet portal that SDC manages on behalf of the entire government, will be matched by efforts to reduce the use of paper forms and documents. This will also involve new approaches that are expected to improve how we process forms and documents, particularly for clients with ongoing or more complex cases.

SDC's corporate information systems and technologies are fundamentally important to both current and future service delivery improvements. For that reason, while we will continue to ensure effective systems operations for current service delivery and support needs, we will also pursue information management and information technology renewal. We expect this will enable us to get the most from our investments for Canadians, and particularly for our clients. We will enable the delivery of benefits and services to Canadians, as well as our transformation initiatives, through proactive, secure and reliable information technology services. We expect to focus our information technology resources by moving to shared computer applications that can be used in more than one place, where possible.

Given the challenge of getting the best results in service delivery from a constrained budget, we will introduce a Performance Measurement Framework that will enable us to define priorities, measure results and determine corrective actions in a more consistent and balanced way. This will help us identify savings that we can apply to meeting additional opportunities to improve service to Canadians.

The following table summarizes the linkages between our departmental priorities, program activities and strategic outcomes, while referencing recent Government of Canada commitments and identifying the related key SDC deliverables for 2005-2006.

Departmental Priority	Program Activity	Strategic Outcome	Government Commitments	Departmental Key Deliverables
Priority #1: Lead in the development of a social development policy framework and supporting knowledge plan that addresses the social development needs of Canadians.	• Strategic policy functions support all program activities.	1,2,3,4 & 5	• Ongoing • SFT (February 2004) • SFT (October 2004)	Develop a/an: ➢ social development policy framework ➢ knowledge plan ➢ federal-provincial relations strategy ➢ engagement strategy
Priority #2: Lead on key Government of Canada social development policy commitments.	• Income Support • Inclusion and Participation • Vibrant Communities • Investment in Children and Families	1, 2, 3 & 4	• Ongoing • SFT (February 2004) • SFT (October 2004) • Budget 2004	➢ Lead on seniors policy issues and programs on behalf of the Government of Canada ➢ Lead in the development of an agenda for the participation and inclusion of persons with disabilities on behalf of the Government of Canada ➢ Enhance SDC programming in support of persons with disabilities ➢ Lead in the development of community capacity to respond to local social issues ➢ Lead in the efforts related to a new initiative to improve and expand early learning and child care in Canada on behalf of the Government of Canada ➢ Develop policy options to support family/informal, caregivers of seniors and persons with disabilities

Departmental Priority	Program Activity	Strategic Outcome	Government Commitments	Departmental Key Deliverables
Priority #3: Contribute towards improving citizen-centred service delivery.	• Service Innovation	5	• Ongoing • Expenditure Review	➢ Enhance the development of a horizontal, citizen-centred approach to service through new models of direct delivery, while ensuring the integrity of social programs
Priority #4: Implement an organization with a focus on excellence, people, sound management and effective accountability aligned to the Management Accountability Framework.	• Management functions support all program activities.	1,2,3,4 & 5	• Ongoing • TBS • Clerk of the Privy Council's Priorities	➢ Implement an organization with a focus on excellence, people, sound management, enhanced stewardship and comptrollership, and accountability aligned to the Management Accountability Framework ➢ Effectively implement shared corporate services between HRSDC and SDC

Summary of Performance Indicators

Social Development Canada is in the process of developing performance indicators for the program activity architecture (PAA). These indicators will serve as benchmarks that will allow SDC to set expectations, improve performance for Canadians and learn what works and what does not. By comparing results achieved against the expectations and targets established through our performance indicators, we will be better able to compare performance and resources over time. Indicators will allow SDC to improve planning, reallocate resources from lower to higher priorities, increase transparency and accountability at all levels in the department, assist in making decisions, and ensure that results are clearer to both Parliamentarians and Canadians.

As well, with our new indicators, currently under development, we will be able to measure the long-term and enduring benefit to Canadians that stem from the department's mandate, vision, programs and services. We intend for the indicators that we develop to be reliable, valid, comparable, timely, cost-effective and clear to Canadians. SDC will have performance indicators for all levels of our PAA structure, including indicators to address our latest initiatives, such as child care and caregiving.

Our existing indicators are set out below and provide a starting point for the new work to come. They offer information that measures SDC's performance by the speed and quality of the services we deliver.

INDICATOR	TARGET
Speed of Service	
Percentage of all CPP Disability initial application decisions made within 120 calendar days of receipt of completed application	75%
Percentage of all CPP Disability reconsideration decisions made within 120 calendar days of receipt	70%
Percentage of OAS benefits paid within the first month of entitlement	90%
Percentage of CPP retirement benefits paid within the first month of entitlement	85%
Percentage of callers answered by a service delivery agent within three minutes	95%
Service Quality	
Official language complaints regarding service to the public Official language complaints regarding language of work	Only actual results reported
Timely production of payment files in support of all payments to Canadians	95%
Availability of automated service channels to Canadians	94%
Representative Workforce Indicators	
(The following targets are for the fiscal year 2004-2005 and were provided to SDC by Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC) on December 31, 2004. These targets may be revised since the one for 2005-2006 will not be known prior to April 1, 2005).	
Visible minority representation %	10.1%
Aboriginal representation %	2.4%
Persons with disabilities representation %	3.6%
Women representation %	57.8%

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2005-2006 *Report on Plans and Priorities* (RPP) for Social Development Canada.

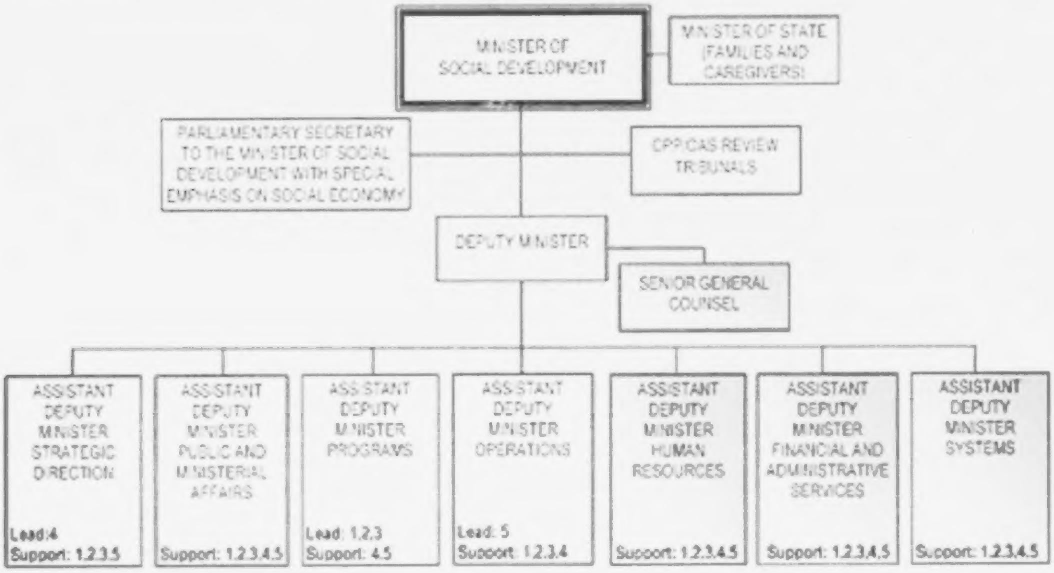
This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the preparation of Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities*.

- It adheres to the reporting requirements outlined in the TBS guidance;
- It is based on the department's approved accountability structure as reflected in its MRRS;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat in the RPP.

Nicole Jauvin
Deputy Minister, Social Development Canada

Organizational Information

The organizational model for SDC sets out a branch structure in which each branch is dedicated to achieving one or more program activities by leading the activity, supporting it or both, and by managing the resources and responsibilities allocated under them. This model encourages collaboration among branches and a strong focus on results for Canadians. The organizational model is currently in transition, which will be reflected in the next RPP (2006-2007).



Shaded zones indicate branches that also provide services to Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC). Social Development Canada (SDC) is responsible for providing shared corporate services in the areas of human resources, financial and administrative services, and corporate systems, to both SDC and HRSDC. Effective 2005-2006, the resources for shared services have been apportioned between the two departments to better reflect the cost of delivering the programs and corporate services for each department.

	Program Activity	($ millions) 05-06	(FTE) 05-06
P.A. 1	Income Support	50,912.1	4,139
P.A. 2	Inclusion and Participation	3,692.3	1,185
P.A. 3	Vibrant Communities	67.1	149
P.A. 4	Investments in Children and Families	4.4	23
P.A. 5	Service Innovation	60.8	811
Other Costs		147.4	-
		54,884.1	6,307

Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents

($ millions)	Forecast Spending 2004-2005	**Planned Spending 2005-2006**	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008 [1]
Income Support (exclude OAS Benefits)	375.9	**406.0**	409.3	408.6
Income Support - OAS Benefits	27,940.0	**28,893.0**	30,011.0	
	28,315.9	**29,299.0**	30,420.3	408.6
Inclusion and Participation	312.5	**360.4**	362.9	362.6
Vibrant Communities	33.4	**51.1**	47.2	47.2
Investments in children and families	2.6	**4.4**	4.5	4.5
Service Innovation	608.3	**61.5**	62.4	62.2
Budgetary Main Estimates (gross)	29,272.7	**29,776.4**	30,897.3	-
Less: Respendable revenue	(718.7)	**(276.7)**	(271.7)	(271.6)
Total Main Estimates	28,554.0	**29,499.7**	30,625.6	-
Adjustments:				
Supplementary Estimates:				
Supps A	43.5	-	-	-
Supps B [2]	(80.9)	-	-	-
Budget 2004 Announcement: [3]				
Understanding the Early Years	-	**8.0**	12.0	15.0
Participation and Activity Limitations Surveys	-	**2.9**	6.5	1.5
Voluntary Sector Initiative	-	**3.0**	3.0	3.0
	-	**13.9**	21.5	19.5
Budget 2005 Announcement:				
Guaranteed Income Supplement	-	**82.0**	427.0	700.0
New Horizons for Seniors Programs	-	**5.0**	10.0	15.0
National Senior's Secretariat	-	**2.0**	2.0	3.0
Canadian National Institute for the Blind	-	**6.0**	-	-
Accountability (Early Learning and Child Care)	-	-	25.0	25.0
Procurement Savings (ERC exercise) [4]	-	**(0.3)**	0.0	0.0
		94.7	464.0	743.0
Other:				
TB Vote 15	0.9	-	-	-
Employee Benefit Plan (EBP)	12.6	-	-	-
	13.5	**0.0**	0.0	0.0
Total Adjustments	(23.9)	**108.6**	485.5	762.5
Total Planned Spending	28,530.1	**29,608.3**	31,111.1	
Specified Purpose Accounts				
Canada Pension Plan	24,198.1	**25,247.4**	26,382.4	
Departmental Recoveries charged to EI	558.3	**53.1**	49.3	
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from CPP	(25.8)	**(24.7)**	(24.2)	
Total SDC	53,260.7	**54,884.1**	57,518.6	
Plus: Cost of services received without charge	17.4	**13.2**	13.2	
Net Cost of Program	53,278.1	**54,897.3**	57,531.8	
Full Time Equivalents	11,103	**6,307**	6,145	6,100

[1] Forecasted expenditures for the Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS) are available only for the planning years 2005-06 and 2006-07.

[2] Includes a decrease of $138.0 million due to revised forecast of Income Security Payments.

[3] Funding in *2004-2005 is included as part of Supplementary* Estimates B.

[4] Total savings of $0.7 million less respendable revenues of $0.4 million.

Financial Highlights:

The net cost of the department is expected to be $54.9 billion in 2005-2006. This represents an increase of $1.6 billion over the 2004-2005 net cost of $53.3 billion. The variance is mainly due to the following:

- An increase of $1,173 million in Old Age Security payments due to an expected increase in the forecasted monthly rates and in the estimated number of beneficiaries.
- An increase of $1,049 million in the Canada Pension Plan expenditures mainly due to expected benefit increases in the forecasted monthly rates and in the estimated number of beneficiaries.
- A decrease of $627 million in the operating cost (including recoveries to the Employment Insurance Account). This is mainly resulting from the allocation to HRSDC of the shared corporate services provided by SDC. Effective 2005-2006, the resources for shared services have been apportioned between these two departments to better reflect the cost of delivering the programs and corporate services for each departments. The HRSDC portion of the shared services is estimated at 4,100 full time equivalents (FTEs) which explained the reduction between 2004-2005 and 2005-2006 FTEs forecast.

For 2006-2007, the net cost of the department is anticipated to be $57.5 billion which corresponds to an increase of $2.6 billion from the 2005-2006 planned spending. The major changes are as follows:

- An increase of $1,463 million in Old Age Security payments due to an expected increase in the forecasted monthly rates and in the estimated number of beneficiaries.
- An increase of $1,135 million in Canada Pension Plan expenditures mainly due to expected benefit increases related to the forecasted monthly rates and the estimated number of beneficiaries.

Table 2: Program by Activity [1]

($ millions)	2005-2006 Budgetary						
Program Activity	Operating	Grants and Contributions	Gross	Revenue	(Net) Total Main Estimates	Adjustments (planned spending not in Main Estimates)[2]	**Total Planned Spending**
Income Support	406.0	28,893.0	29,299.0	(160.6)	29,138.4	84.0	**29,222.4**
Inclusion and Participation	111.7	248.7	360.4	(62.5)	297.9	8.9	**306.8**
Vibrant Communities	19.0	32.1	51.1	0.0	51.1	16.0	**67.1**
Investments in children and families	4.4	0.0	4.4	0.0	4.4	-	**4.4**
Service Innovation	61.5	0.0	61.5	(53.6)	7.9	(0.3)	**7.6**
Total	**602.6**	**29,173.8**	**29,776.4**	**(276.7)**	**29,499.7**	**108.6**	**29,608.3**

1 Excludes the Specified Purpose Accounts.

2 For additional details, refer to Table 1.

Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates

2005-2006

($ millions)

Voted or Statutory Item	Voted or Statutory Wording	Current Main Estimates	Previous Main Estimates
1	Operating expenditures	**244.0**	265.6
5	Grants and contributions	**280.8**	241.4
(S)	Minister of Human Resources Development - Salary and motor car allowance	**0.1**	0.1
(S)	Old Age Security Payments	**22,209.0**	21,553.0
(S)	Guaranteed Income Supplement payments	**6,233.0**	5,949.0
(S)	Allowance Payments	**451.0**	438.0
(S)	Payments to private collection agencies pursuant to Section 17.1 of the *Financial Administration Act*	**19.4**	0.0
(S)	Contribution to employee benefit plans	**62.4**	106.9
	Total Department	**29,499.7**	28,554.0

Financial Highlights:

The Main Estimates for the department is **$29,499.7 million** in 2005-06, representing a net increase of **$945.7 million** over the 2004-2005 Main Estimates amount of **$28,554.0 million**. The variance is mainly due to the following:

- A **decrease of $21.6 million** in Operating expenditures mainly resulting from the allocation to Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) of the shared corporate services provided by Social Development Canada (SDC). Effective 2005-2006, the resources for shared services have been apportioned between these two departments to better reflect the cost of delivering the programs and corporate services for each departments.
- An **increase of $39.4 million** in Voted Grants and Contributions mainly due to items that were approved as part of the 2004-2005 Supplementary Estimates (Multilateral Framework for Labour Market Agreements for Persons with Disabilities-$30 million and New Horizons for Seniors Programs-$7.8 million).
- An **increase of $953.0 million** to the Income Security Programs (Old Age Security, Guaranteed Income Supplement and Allowances) from $27,940.0 million to $28,893.0 million due to changes in the average rate of payments and in the population based on revised demographic data.
- An **increase of $19.4 million** for Payments to private collection agencies. This item was transferred to SDC which has responsibility for the management of collection activities.
- A **decrease of $44.5 million** in the contributions to employee benefit plans related to a decrease in salary costs.

Table 4: Net Cost of Department for the Estimates Year

2005-2006

($ millions)	Total
Total Planned Spending	29,608.3
Plus: Specified Purpose Accounts[1]	25,275.8
Total SDC	54,884.1
Plus: Services Received without Charge	
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS	12.0
Worker's Compensation coverage provided by Human Resources and Skills Development	0.3
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	0.9
	13.2
2005-2006 Net cost of Department	54,897.3

[1] Include Canada Pension Plan, Departmental Recoveries charged to EI, Departmental Employee Benefits Plan recoverable from CPP.

Table 5: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue

Respendable Revenue

($ millions)	Forecast Revenue 2004-2005	**Planned Revenue 2005-2006**	Planned Revenue 2006-2007	Planned Revenue 2007-2008
Income Support				
CPP Recovery	179.4	**160.6**	158.8	158.8
Inclusion and Participation				
CPP Recovery	46.4	**62.5**	63.2	63.2
Service Innovation				
EI Recovery	558.3	**53.1**	49.3	49.2
CPP Recovery	5.5	**0.1**	0.4	0.4
	563.8	**53.2**	49.7	49.6
Total Respendable Revenue	789.6	**276.3**	271.7	271.6

Non-Respendable Revenue

($ millions)	Forecast Revenue 2004-2005	**Planned Revenue 2005-2006**	Planned Revenue 2006-2007	Planned Revenue 2007-2008
Income Support				
EBP Recovery from CPP	18.7	**16.3**	15.8	15.8
User fee: Searches of the CPP and OAS data banks to locate individuals	0.1	**0.1**	0.1	0.1
	18.8	**16.4**	15.9	15.9
Inclusion and Participation				
EBP Recovery from CPP	6.6	**8.3**	8.3	8.3
Service Innovation				
EBP Recovery from EI account	53.3	**8.0**	7.1	7.1
EBP Recovery from CPP	0.6	**0.1**	0.1	0.1
User fee: Social Insurance Number Replacement Card Fee	1.9	**1.9**	1.9	1.9
	55.8	**10.0**	9.1	9.1
Total Non-Respendable Revenue	81.2	**34.7**	33.3	33.3

Total Respendable and Non-respendable Revenue	870.8	**311.0**	305.0	304.9

Table 6: Major Regulatory Initiatives

Regulations	Planned Results
Canada Pension Plan Regulations-Automatic reinstatement of CPP Disability benefits: Amendments to CPP Regulations are required to enable the Department to proceed with the new CPP legislative initiative contained in Bill C-30, the *Budget Implementation Act, 2004*. The Bill received Royal Assent on May 14, 2004. Relevant amendments to the CPP are expected to come into force early in 2005. This initiative allows persons whose disability benefit was ceased because they returned to work to have their benefit (as well as those of their eligible children) reinstated if they are unable to continue working due to a recurrence of the same or a related disability within a maximum period of two years. The proposed regulations will set out the time limitation and the information and evidence to be furnished to the Minister when requesting reinstatement of CPP disability benefits.	The purpose of this initiative is to encourage more disability clients to attempt to return to work, without putting their benefits at risk. The regulatory amendments seek to limit the documentation required for individuals who were not successful in their attempt to return to work when requesting the reinstatement of the disability benefit.

Table 7: Details on Transfer Payments Programs

Listing of Grants and Contributions in excess of $5 millions for 2005-06:	($ millions)
Grants	
Income Security Programs	
(S) Old Age Security payments	22,209.0
(S) Guaranteed Income Supplement payments	6,315.0
(S) Allowance Payments	451.0
Vibrant Communities	
Grants to non-profit organizations for activities eligible for support through the Social Development Partnerships Program	
Social Development Partnerships Program	14.3
Payments to community organizations and other eligible recipients for delivery of the New Horizons for Seniors Program	
New Horizons for Seniors Program	11.7
Contributions	
Inclusion and Participation	
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work or business experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the social development of Canadians and other participants in Canadian life	
Opportunities Fund for Persons with Disabilities	26.7
Vibrant Communities	
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work or business experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the social development of Canadians and other participants in Canadian life	
Social Development Partnerships Program	16.4
Other Transfer Payments	
Inclusion and Participation	
Payments to provinces and territories under the Multilateral Framework for Labour Market Agreements for Persons with Disabilities	
Multilateral Framework for Labour Market Agreements for Persons with Disabilities	222.0
Other New Initiatives	
Inclusion and Participation	
Canadian National Institute for the Blind	6.0
Total Transfer Payments	**29,272.1**

For further information on the above-mentioned transfer payment programs see http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp.

Table 8: Horizontal Initiatives

Over the next three years, Social Development Canada will be involved in the following horizontal initiatives as either the lead or as a partner:

2005-06

1. National Child Benefit (Lead)
2. Federal-Provincial-Territorial Early Childhood Development Agreement (Lead)
3. Federal-Provincial-Territorial Multilateral Framework on Early Learning and Child Care (Lead)
4. Voluntary Sector Initiative (Lead)
5. Labour Market Agreements for Persons with Disabilities (Lead)
6. Social Economy (Lead)
7. Service Canada (Partner)

Further information on the above-mentioned horizontal initiatives see http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp

Table 9: Specified Purpose Accounts – Canada Pension Plan

Introduction to Specified Purpose Accounts

Specified Purpose Accounts (SPA) are special categories of revenues and expenditures. They report transactions of certain accounts where enabling legislation requires that revenues be earmarked and that related payments and expenditures be charged against such revenues. The transactions of these accounts are to be accounted for separately. Social Development Canada is responsible for the stewardship of one such account, the Canada Pension Plan (CPP).

The CPP is a SPA but **is not consolidated** as part of the Government of Canada financial statements. It is under joint control of the federal government and the participating provinces. As administrator, the federal government's authority to spend is limited to the balance in the plan.

Canada Pension Plan

Description

The Canada Pension Plan (CPP) is a joint federal-provincial plan that operates throughout Canada, except in Quebec, which has its own comparable plan. The CPP provides for a variety of benefits based on life changes. Best known for its retirement pensions, the CPP also provides benefits for surviving partners and children of CPP contributors, persons with disabilities and their children, and a one-time maximum benefit of $2,500 in the event of death.

As a contributory plan, contributors are employees or self-employed persons between the ages of 18 and 70, who earn at least $3,500 during a calendar year. Benefits are calculated based on how much and for how long a contributor has paid into the CPP. Benefits are not paid automatically—everyone must apply and provide proof of eligibility.

Approximately 12 million Canadians over the age of 18 currently contribute annually to the Canada Pension Plan and approximately 4 million Canadians will receive benefits during 2005-2006.

Benefit Payments

Retirement Pensions: Contributors may begin receiving CPP retirement pensions as early as age 60 or they may delay receipt until age 70. Applicants who are between 60 and 65 must have stopped working or earn below a specified level when they begin to receive the retirement pension. Once that person starts receiving the CPP pension, he or she can earn any amount without affecting the CPP pension. However, contributions are not made to the CPP on any future earnings. Contributors over age 65 need not have stopped working to qualify.

The amount of each contributor's pension depends on how much and for how long she or he has contributed and at what age that person begins to draw the benefits. Pensions are adjusted by 0.5% for each month before or after age 65 from the time a person begins to receive a pension. Contributors who begin receiving a retirement pension at age 60 will receive 70% of the amount that would otherwise be payable at age 65, while those who delay receiving a pension until age 70 will receive 130% of the amount payable at age 65.

Spouses and common-law partners who are at least 60 years of age can share their retirement benefits earned during the period of cohabitation as long as they remain together. This may result in tax savings. If only one spouse is a CPP contributor, the pension can be shared between the two spouses. The overall benefits paid do not increase or decrease with pension sharing.

Disability Benefits: Disability benefits are payable to contributors who meet the minimum contributory requirements and whose disability is "severe and prolonged," as defined in the legislation. Such a disability would prevent them from working regularly at any job in a substantially gainful manner for a prolonged period. To ensure that benefits are only paid to eligible beneficiaries, periodic reassessments are carried out. Support is also provided to clients who try to return to regular gainful employment. Children of CPP disability beneficiaries are also eligible for a flat rate monthly benefit up

to the age of 18, or up to age 25 if attending school full-time. As of April 2004, there were just over 290,000 beneficiaries and 92,057 children receiving monthly benefits.

Survivor's Benefits: A contributor's surviving spouse or common-law partner may be eligible for a monthly benefit if the contributor has contributed for a minimum period and, if at the time of the contributor's death, the spouse or common-law partner was at least 35 years old or was under age 35 and either had dependent children or was disabled. Payments continue in the event that the surviving spouse or common-law partner remarries. Monthly benefits are also payable on behalf of the children of CPP contributors who die. The amount is a flat rate and is payable until the child reaches age 18, or up to age 25 if he or she attends school full time. A lump-sum benefit is also available to the estate of the deceased contributor provided the minimum contributory requirements have been met.

Determining the Benefit Rate

CPP benefits are largely related to earnings. Benefits are adjusted in January of each year to reflect increases in the average cost of living, as measured by the Consumer Price Index. Benefits such as children's benefits are not based on earnings; they are a fixed amount. Disability and survivor benefits contain a fixed-rate or flat rate portion in addition to an earnings-related portion.

CPP Benefit Payments by Category and Type

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Retirement pensions	15,042	15,851	16,843	17,624
Disability benefits				
Disability pensions	2,774	2,844	2,928	3,055
Benefits to children of disabled contributors	250	257	258	268
Disability benefits total	3,024	3,101	3,186	3,323
Survivor benefits				
Surviving spouse or common law partner's benefits	3,065	3,187	3,336	3,440
Orphans' benefits	210	213	220	227
Death benefits	234	254	221	238
Survivor benefits total	3,509	3,654	3,777	3,905
TOTAL	21,575	22,606	23,806	24,852

Administrative Costs

Social Development Canada, Human Resources and Skills Development Canada, Finance Canada, the Canada Revenue Agency, Public Works and Government Services Canada the Royal Canadian Mounted Police and the Office of the Superintendent of Financial Institutions supply services that support the management and delivery of the CPP and its funds.

Costs incurred by these departments and agencies in administering the CPP are recoverable from the Account based on the costing principles approved by Treasury Board. Essentially, those principles are that costs must be incurred because of CPP responsibilities and must be traceable. Administrative expenses for 2005-2006 are estimated at $395.3 million, representing an increase of 0.9% from the forecast for 2004-2005.

Benefits delivery staff and processes are extremely efficient in getting benefits into the hands of CPP contributors. In 2005-2006, the total cost for administering and delivering CPP benefits is approximately 1.6% of the total forecasted benefit payments.

CPP Administrative Expenses by Department

(millions of dollars)	Actual 2002-2003	Actual 2003-2004	Forecast 2004-2005	Planned Spending 2005-2006
Human Resources Development Canada				
Plan administration, operations, records, and accommodation	295.1	266.4		
Social Development Canada				
Plan administration, operations, records, and accommodation			231.3	223.2
Human Resources and Skills Development Canada				
In-person services for applicants and beneficiaries			6.8	14.0
EI Account - Refunding of EI Account in relation to assignment of Social Insurance Numbers and maintenance of the central index	0.4	1.7	2.7	2.7
Treasury Board Secretariat				
Insurance premiums and recoverable contributions to the Employee Benefit Plan	32.4	40.8	37.4	37.4
Public Works and Government Services				
Cheque issue, EDP services	12.8	14.7	15.1	15.0
Royal Canadian Mounted Police				
Investigation of contraventions			0.2	0.3
Canada Revenue Agency				
Collection of contributions	80.2	85.3	96.5	100.9
Office of the Superintendent of Financial Institutions				
Actuarial services	0.7	1.0	1.3	1.4
Finance				
Investment services	0.5	0.4	0.4	0.4
TOTAL	422.1	410.3	391.7	395.3

Revenues

The CPP is financed through mandatory contributions from employees, employers and self-employed persons, as well as from investment income. Contributions are paid on the portion of a person's earnings that falls between a specified minimum (the Year's Basic Exemption) and maximum (the Year's Maximum Pensionable Earnings) amounts. The minimum remains constant at $3,500, while the maximum amount is linked to the average Canadian industrial wage and is adjusted annually. No contributions can be made when a contributor receives a CPP retirement pension or disability pension or when that person reaches the age of 70. Disbursements include the payment of CPP benefits and administrative expenditures associated with managing the program.

When it was introduced in 1966, the CPP was designed as a pay-as-you-go plan, with a small reserve. This meant that the benefits for one generation would be paid largely from the contributions of later generations. However, demographic and economic developments and changes to benefits in the 30 years that followed resulted in significantly higher costs. It became clear that to continue to finance the program on a pay-as-you-go basis would have meant imposing a high financial burden on Canadians in the work force during those years. Plan administrators chose instead to change the funding approach of the Plan to a hybrid of pay-as-you-go and full funding, where each generation pays for its own benefits.

In 1998, the federal and provincial governments introduced "steady-state" financing. Under steady-state financing, the contribution rate was increased incrementally, from 5.6% in 1996, to 9.9% in 2003 and will now remain at that rate. The Office of the Superintendent of Financial Institutions'21st Actuarial Report on the viability of the Canada Pension Plan states that the steady-state contribution rate is 9.8% of contributory earnings. This rate represents the lowest rate sufficient to sustain the Plan without further increase and is 0.1% lower than the legislated 9.9% contribution rate. With the 9.9% legislated contribution rate, the assets are expected to increase significantly over the next 17 years, with the ratio of assets to the following year's expenditures growing 3.1 in 2004 to 5.6 by 2021[13].

This approach will generate a level of contributions between 2001 and 2020 that exceeds the benefits paid out every year during that period. Funds not immediately required to pay benefits are transferred to the CPP Investment Board for investment in financial markets. Over time, this will create a large enough reserve to help pay the growing costs that are expected as more and more baby-boomers retire.

Adoption of this diversified funding approach has made the Canadian retirement income system less vulnerable to changes in economic and demographic conditions and has made it a leading-edge example of public pension plan management in the world.

Investment Income: Income is earned on the investments in equities, real estate and money market securities as well as interest earned by bonds.

Financial Accountability

The CPP and its resources are divided among three components:

- The **CPP Account** was established to record the contributions, interest, pensions and benefits and administrative expenditures of the CPP. In September 2004, the Operating Reserve[14] in the CPP Account began to be transferred to the CPP Investment Board. The transfer will take place over a 12-month period and is expected to be completed by August 2005. As well, since September 2004, the CPP has begun to send to the CPP Investment Board, on a weekly basis and according to weekly forecasts generated by the CPP Accounting personnel, any excess funds not needed to pay for CPP benefits and expenses.
- The **CPP Investment Fund** was established to record investments in the securities of the provinces, territories and Canada. Following the adoption of Bill C-3 in April 2004, the CPP Investment Fund will gradually be transferred to the CPP Investment Board over a period of 3 years. The transfer of the CPP Investment Fund started May 1, 2004.
- The **Canada Pension Plan Investment Board** is an arm's length Crown corporation established by an act of Parliament in December 1997. It began operations in March 1999 to help the CPP achieve steady-state funding by investing funds not required by the CPP to pay current pensions. Investment returns would be earned on funds transferred from the CPP Account.[15] The board is accountable to the public and governments through regular reports. It is broadly subject to the same investment rules as other pension funds in Canada.

---

13 Office of the Chief Actuary. Actuarial Report (21) on the Canada Pension Plan as at December 31, 2003. Ottawa: Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada. 2004, p. 10

14 The reserve is made up of an amount equivalent of three months worth of CPP benefits and expenses.

15 Information about the Canada Pension Plan Investment Board can be found at http://www.cppib.ca.

Financial Summary

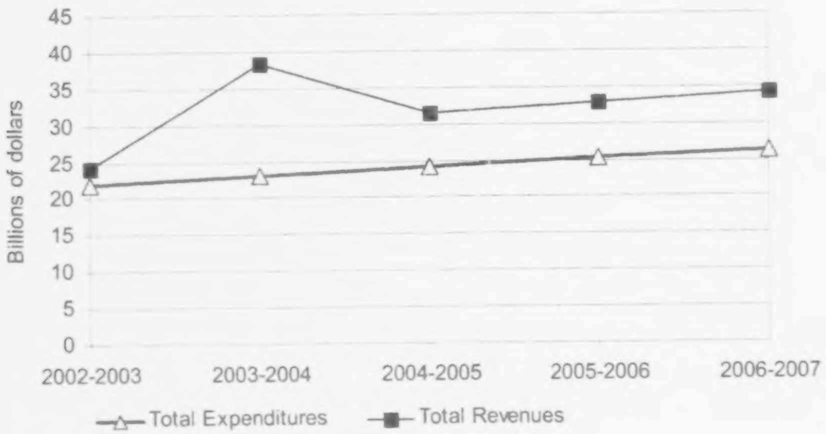
Benefit payments are expected to reach $24.9 billion in 2005-2006, an increase of $1 billion or 4.4% over 2004-2005. This increase reflects forecasts of client population and average benefit payments. In 2005-2006, it is expected that there will be a net increase in client population of 2.7% and a net increase in average benefit payments of 1.5%.

The table below summarizes the financial results for the CPP from 2002-2003 to 2006-2007. In 2002-2003, the Government of Canada changed its basis of accounting from the modified accrual accounting to the full accrual basis of accounting. This change in accounting policy has been applied retroactively and the financial statements have been restated accordingly.

As well, following the adoption of Bill C-3 during 2003-2004, the evaluation of the provincial, territorial and federal bonds was changed from cost to fair value. The change in accounting policy has been applied retroactively and the financial statements have been restated to reflect this.

The CPP is expected to have an increase of almost $8 billion, bringing the cumulative balance to more than $87 billion by March 31, 2006. At present, the CPP has a fund equal to over three years of benefits and this is expected to grow to about four or five years of benefits over the next two decades.

The following figures summarize trends in total revenues and expenditures of the Account and its status from 2002-2003 to 2006-2007.



	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Total Expenditures	22.0	23.0	24.2	25.2	26.4
Total Revenues	24.2	38.3	31.6	32.9	34.3

CPP - Summary

	Actual - Restated		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2002-2003 [3]	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Revenue				
Contributions	25,203	28,029	29,328	30,856
Investment Income				
Canada Pension Plan	2,910	2,682	2,303	2,089
CPP Investment Board[1]	(4,152)	7,209	-	-
CPP Investment Fund[2]	193	357	-	-
Total Investment Income	(1,049)	10,248	2,303	2,089
Total Revenue	**24,154**	**38,277**	**31,631**	**32,945**
Expenditures				
Benefit payments	21,575	22,606	23,806	24,852
Administrative expenses	422	410	392	395
Total Expenditures	**21,997**	**23,016**	**24,198**	**25,247**
Increase	2,157	15,261	7,433	7,698
Year-end balances	**57,251**	**72,512**	**79,945**	**87,643**

[1] Canada Pension Plan Investment Board actual amounts are based on their audited financial statements. The CPP Investment Board invests mainly in equities. The investment income is determined mainly by the change in fair values of these investments. It is difficult to forecast a future fair value therefore the investment income for the year 2004-2005 and 2005-2006 are not yet available.

[2] The Canada Pension Plan Investment Fund is made up of provincial, territorial and government bonds. As of March 31, 2004, these are valued at fair value. The revenue of the fund is made up of the interest from the bonds as well as the change in fair values of these investments. The interest income from the Investment Fund is presented under "Canada Pension Plan" of this section. It is difficult to forecast a future fair value therefore the investment income for the year 2004-2005 and 2005-2006 are not yet available.

[3] 2002-2003 figures have been restated to reflect the changes brought upon by the evaluation of the provincial, territorial and federal bonds from cost to fair value in 2003-2004.

Long-term Forecast

The CPP legislation requires a schedule of contribution rates with a review every three years by the federal and provincial finance ministers. The review determines whether any adjustments to the schedule are necessary. If so, the adjustments are implemented through legislation or agreement among finance ministers, or automatically under a formula that ensures that the contribution rate will be sufficient to sustain the Plan in the face of an aging population. Amendments to the rate schedule or the automatic regulation require the approval of at least two thirds of the provinces with at least two thirds of the population of all the provinces.

The following table shows the forecast of revenues and expenditures affecting the CPP for the period between December 31, 2005 and December 31, 2030, based on the Office of the Superintendent of Financial Institutions' Actuarial Report (21st) on the Canada Pension Plan as at December 31, 2003. The Assets/Expenditures Ratio reflects the size of the year-end assets relative to the expenditures.

Forecast of Revenues and Expenditures

Year	Contribution Rate	Contributions	Investment Earnings	Expenditures	Assets at Dec. 31	Assets/ Expenditure
	%	$ millions				ratio
2010	9.90	36,128	8,982	31,868	146,795	4.37
2015	9.90	45,579	14,635	42,022	226,815	5.09
2020	9.90	57,537	21,497	56,253	332,116	5.57
2025	9.90	71,145	29,177	74,887	454,613	5.75
2030	9.90	88,011	37,958	97,015	591,404	5.81

Source: Office of the Chief Actuary. Actuarial Report (21st) on the Canada Pension Plan as at December 31, 2003. Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada

Effective Corporate Services

Social Development Canada's corporate services support the achievement of all of SDC's strategic outcomes and serve to meet the expectations of Canadians and Parliament. Some services, including policy, communications, ministerial services, governance and management activities, have priorities that are integrated into our department's policy, program and service directions.

Social Development Canada is also responsible for providing shared corporate services to both SDC and HRSDC in the areas of human resources, financial and administrative services, and systems. During 2005-2006 and beyond, these shared corporate services will be the focus of priorities that reflect the commitment to providing high quality services to both departments and the need to support both departments in the achievement of their strategic outcomes.

The decision that SDC would provide shared corporate services to HRSDC provides an opportunity to ensure consistent service to people in both departments and to take advantage of efficiencies. SDC expects to demonstrate those results in all shared corporate service areas. For example, human resources branches will provide high quality services to SDC and HRSDC staff across the country.

As another example, SDC computer systems services will continue to enable SDC and HRSDC to process transactions, including benefit program payments to Canadians and responding to requests for services or information. The shared services concept will be central to improved planning and better-targeted investments in information technology.

As well, SDC is providing consolidated financial and administrative services to SDC and HRSDC, which SDC will manage to ensure consistency of services and products and to achieve efficiencies, including in our regional operations. This will also allow for easier implementation of innovations and more efficient processes to generate savings.

Another shared service is our responsibility for the collection of money owed to the Crown. This includes our financial collections activity for the $2.7 billion in debt that we manage from SDC and HRSDC programs.

SDC's shared corporate services also address current priorities, such as departmental leadership in the government-wide expenditure review process and its integration into overall planning and resource management. They are the focal point for departmental leadership on larger government themes, such as sustainable development, as well as attention to official language and employment equity commitments.

In addition to our ongoing activities, we have identified two key deliverables for 2005-2006.

Key Deliverable 1:

Implement an organization with a focus on excellence, people, sound management, enhanced stewardship and comptrollership, and accountability aligned to the Management Accountability Framework.

The Management Accountability Framework (MAF) is a set of 10 statements that summarizes the Treasury Board Secretariat's expectations for modern management across the public service. All the elements defined in the framework must work together to achieve high organizational performance. SDC supports managers at all levels within our department and at certain levels for the human resource services and for financial and administrative services that we provide to HRSDC. This support meets our delegated responsibilities under public service management legislation and our responsibilities as described in the MAF.

For example, our goal is to ensure a fair, enabling, healthy and safe workplace. We expect to achieve this goal through ongoing implementation and communication of key human resource policies, including our implementation of the new *Public Service Modernization Act*, which introduces various staffing and labour relations reforms, as well as informal conflict resolution. The Act also delegates important authorities to managers. As part of this, we will continue to offer values-and-ethics activities that help managers and staff make informed and thoughtful choices in what are often complex situations. Those activities are part of ensuring a workforce that is productive and principled.

Our human resource strategies will enable managers to help staff adapt to new roles or transitions brought about by changes in our programs, organization and service delivery to Canadians. Throughout any evolution, we will continue to promote the use of both official languages in the workplace and we will work to meet our targets for the percentage of members of visible minorities in our workforce. We will reinforce this and other work through effective communications with SDC employees.

We will integrate a wide range of elements into the departmental decision-making process. Those elements include strategic planning; corporate and business planning; resource allocation; human resources, financial and systems planning; performance measurement; audit and risk management; evaluation; and government-wide initiatives. Integration of these elements will enable managers to make the best choices in using resources, which will support overall efforts to enhance the management of spending across the government.

We will clarify further the lines of responsibility within SDC. This will be an essential element in our efforts to establish the strongest possible accountabilities for resource allocation and for the reporting of results in our department. We will also work with managers to ensure the effective implementation of new tools such as the program activity architecture. This will be supported by stronger enterprise-wide resource management, stewardship and accountability through improved forecasting and data integrity, strategic advice, support and enhanced financial management capacity.

During 2005-2006, we intend to build our departmental capacity to effectively work with, and respond to, Parliament. A key element of this will be timely and in-depth briefings on the department, our priorities and upcoming business, as well as communications with the constituency offices of Members of Parliament and Senators.

Key Deliverable 2:

Effectively implement shared corporate services between HRSDC and SDC.

As noted above, when Social Development Canada was created, it was decided that our department would be responsible for providing many corporate services to SDC and to HRSDC. There are challenges in this responsibility, simply because of the need to meet the evolving requirements of two different departments. At that same time, we realize that this is an area where effective management can provide needed services well and in ways that demonstrate a high level of cost-effectiveness for Canadians. SDC is determined to meet the challenges that we face in providing corporate services to two major departments based on a shared-services model.

In 2005-2006 and beyond, we believe we can earn a reputation as a public service leader in providing shared corporate services, in part through our organization's design and delivery of these services. We will accomplish this by taking a number of steps to ensure a more consistent, efficient and effective client service at a lower cost to taxpayers. We are consolidating Human Resources and Financial and Administrative Services to better serve HRSDC and SDC from available resources. We see this as an innovative opportunity to explore and generate economies of scale and scope in the provision of corporate services to SDC and HRSDC.

SDC will continue to explore and implement mechanisms to increase efficiency and improve the effectiveness of specific services. We will ensure that SDC participates in the upcoming government-wide online marketplace for high-volume, commonly purchased goods and services. In addition, we will take steps to reflect the importance that the government attaches to issues such as meeting privacy expectations and strengthening the protection of personal information.

Shared Corporate Services

Resources for these functions are reflected in SDC and HRSDC Main Estimates starting with the 2005-2006 planning year. Resources have been apportioned between the two departments to better reflect the cost of delivering the programs and corporate services for each department.

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financial Resources ($ millions)			
SDC	182.1	182.1	182.1
HRSDC	536.4	536.4	536.4
Total	718.5	718.5	718.5

Human Resources (FTEs)	2005-2006	2006-2007	2007-2008
SDC	1,395	1,395	1,395
HRSDC	4,109	4,109	4,109
Total	5,504	5,504	5,504

Sustainable Development

The current Sustainable Development Strategy (2004-2006) was tabled in February 2004 by the Ministers of Social Development Canada (SDC) and Human Resource and Skills Development Canada (HRSDC) under the former Human Resource Development Canada (HRDC) banner. At the time of departmental reorganization, the commitments contained in the Strategy were divided between the departments with each assuming responsibility for those commitments appropriate to its mandate. The Strategy builds on commitments and progress made within the first two strategies of the former HRDC. SDC will table an individual Strategy for the next round of sustainable development strategies in 2006.

The Strategy focuses on the following four key goals: strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development; sustaining our internal operations; develop the social and labour market dimensions of sustainable development in HRDC; and build sustainable development into HRDC's corporate culture. Within each of these goals there are a number of objectives and targets that SDC is committed to implemting.

This year, in order to contribute to the achievement of the goals of the Strategy, SDC will undertake activity with the following objectives: ensure a horizontal commitment to sustainable development; promote environmentally responsible transportation principles within HRDC; increase Aboriginal procurement by HRDC in support of sustainable communities; reduce the environmental impact of our procurement; support a sustainable society by increasing awareness of the importance of ensuring effective supports and services for children and families; and increase awareness of sustainable development.

Information on the current Sustainable Development Strategy including specific goals, objectives and targets can be accessed at the following website: http://www.sdc.gc.ca/en/cs/fas/as/sds/toc_sds3.shtml

BUDGET DES DÉPENSES

Développement social Canada

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

No. de catalogue : BT31-2/2006-III-121
ISBN 0-660-62808-2

Développement social Canada

Budget des dépenses
2005-2006

Rapport sur les plans et les priorités

approuvé par :

l'honorable Ken Dryden, c.p., député,
ministre de Développement social Canada

SECTION I – Survol v
Message du Ministre v
Points saillants du budget de 2005 vii
Mandat 1
Vision 1
Mission 1
Survol du ministère 2
Renseignements sommaires 3
Mandat du ministère et activités de programme 6
Survol de la planification 8

SECTION II – Analyse des activités de programme par objectif stratégique 15
Introduction 15
Sommaire des indicateurs de rendement 37

SECTION III – Information additionnelle 39
Déclaration de la direction 39
Renseignements sur l'organisation 40

SECTION IV – Autres sujets d'intérêt 57
Des services ministériels efficaces 57
Développement durable 60

Message du Ministre

À Développement social Canada, notre mission consiste à contribuer au mieux-être des personnes, des familles et des collectivités, et à favoriser leur participation grâce à des politiques et des programmes axés sur les citoyens.

Un réseau social solide, viable et dynamique est le secret de la préservation de la qualité de vie que les Canadiens et les Canadiennes attendent. Le présent *Rapport sur les plans et les priorités* de 2005-2006 fait état des activités et des programmes sur lesquels le ministère se concentrera pour répondre aux attentes des Canadiens et des Canadiennes. De concert avec mes collègues, l'honorable Tony Ianno, ministre d'État (Famille et Aidants naturels), et la secrétaire parlementaire Eleni Bakopanos, nous prendrons la tête de file dans les dossiers correspondant à des engagements de premier plan du gouvernement du Canada afin d'élaborer des politiques et des programmes dont l'objet est de répondre aux besoins de l'ensemble de la population.

Nous sommes déterminés à faire en sorte que tous les enfants canadiens aient l'occasion de prendre un bon départ dans la vie; à travailler pour éliminer les obstacles à l'inclusion des personnes handicapées; à aider les aînés à profiter de la vie en toute dignité et à participer pleinement à la collectivité; à élaborer une stratégie pour répondre aux besoins des aidants naturels; à renforcer la capacité des secteurs bénévoles; et à accroître le soutien envers l'économie sociale.

Nous continuerons de solliciter activement la participation des gouvernements à tous les paliers, du secteur privé, des organisations non gouvernementales et des collectivités. Nous mobiliserons également les Canadiens et les Canadiennes, en leur demandant de nous faire part de leurs vues et en comprenant leurs priorités et les questions qui comptent à leurs yeux.

Notre vision est celle d'un Canada pour tous, au sein duquel chacun apporte sa contribution et joue un rôle actif. Je vous invite à poursuivre votre lecture et à voir comment, ensemble, nous parviendrons à concrétiser cette vision.

Ken Dryden, c.p., député,
ministre de Développement social Canada

Points saillants du budget de 2005

Le budget déposé devant la Chambre des communes le 23 février 2005 comprend un certain nombre d'engagements qui devraient toucher Développement social Canada et les plans et priorités présentés dans notre rapport. Les engagements qui ont une incidence financière importante pour DSC seront traités dans le Budget supplémentaire des dépenses de 2005-2006 ou dans le Budget principal des dépenses des exercices à venir. Les plans et priorités de DSC pour 2005-2006 seront rajustés dès que seront réglés les détails relatifs à la conception et à la mise en œuvre de ces initiatives.

Principales initiatives touchant DSC

Apprentissage et garde des jeunes enfants

Le gouvernement s'est engagé à consacrer une somme de 5 milliards de dollars sur cinq ans pour la mise en place d'un cadre pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, en collaboration avec les provinces et les territoires. À même l'engagement de 5 milliards de dollars, le gouvernement du Canada consacrera 100 millions aux Premières nations vivant dans les réserves et continuera à travailler en partenariat avec elles afin de trouver des solutions pratiques pour répondre aux besoins d'apprentissage et de garde des jeunes enfants vivant dans les réserves. Le gouvernement du Canada consacre une portion semblable de l'enveloppe de 5 milliards de dollars, soit 100 millions, à l'élaboration d'un nouveau programme de reddition de comptes qui appuiera l'amélioration de la recherche et la mise au point d'indicateurs et de points de référence communs fondés sur les preuves.

Cet engagement fait fond sur les mesures prises dans les récents budgets pour renforcer les programmes à l'intention des enfants des Premières nations sur les réserves. Voici certaines de ces mesures :

- 320 millions de dollars sur cinq ans (65 millions par année en permanence) pour les programmes de développement de la petite enfance à l'intention des enfants des Premières nations et d'autres enfants autochtones.
- 45 millions sur trois ans (14 millions par année en permanence) pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants des Premières nations sur les réserves.

Ces enfants pourront ainsi bénéficier également de l'engagement national consistant à assurer à tous les enfants canadiens le meilleur départ possible dans la vie. Les fonds seront utilisés en fonction des résultats des consultations communautaires, de l'évaluation prochaine des programmes et de leur exécution, et des discussions en table ronde avec les Autochtones.

Les aînés

Le Supplément de revenu garanti offert aux aînés à faible revenu sera augmenté de 2,7 milliards de dollars sur cinq ans; ainsi, le montant des prestations mensuelles sera augmenté de 36 $ pour les aînés célibataires et de 58 $ pour les couples d'ici janvier 2007. Des augmentations correspondantes seront aussi offertes aux personnes qui reçoivent l'Allocation et l'Allocation au survivant.

Au total, 1,6 million de bénéficiaires du SRG profiteront de cette augmentation (dont plus de 50 000 aînés qui y deviendront admissibles par suite du changement). Comme les femmes représentent plus de 1 million de prestataires du SRG, celles-ci bénéficieront particulièrement de cette augmentation.

Le financement du programme Nouveaux Horizons sera accru de 10 à 25 millions de dollars par année afin de promouvoir les activités bénévoles auxquelles s'adonnent les aînés, ou qui sont à leur intention (5 millions de dollars en 2005-2006, de 10 millions en 2006-2007 et de 15 millions en 2007-2008 et lors des exercices suivants, ce qui portera le budget annuel à 25 millions). Il sera ainsi possible de combler un éventail de besoins décelés chez les aînés.

Le budget de 2005 propose de mettre en réserve un montant supplémentaire de 13 millions de dollars sur cinq ans pour l'établissement d'un secrétariat national pour les aînés, établi au sein de Développement social Canada, qui servirait à coordonner les efforts de collaboration visant à traiter des nouveaux défis auxquels les aînés sont confrontés. Le secrétariat serait chargé de travailler en permanence avec des organismes qui s'occupent des aînés, de mener des recherches, d'élaborer des politiques liées aux aînés et de promouvoir une meilleure coordination des programmes et services gouvernementaux qui touchent les aînés.

Les aidants naturels et les personnes handicapées

Le budget de 2005 prévoit un éventail de mesures fiscales visant les personnes handicapées et les aidants naturels, notamment en doublant le montant maximal du remboursement que peuvent obtenir les aidants naturels pour les frais médicaux et les dépenses liées à une incapacité de leurs personnes à charge, le faisant ainsi passer à 10 000 $, et ce, à compter de l'année d'imposition 2005. Bien que ces mesures ne touchent pas directement les ressources de DSC, on misera sur notre leadership pour les questions concernant les personnes handicapées et les aidants naturels.

Également, le budget de 2005 comporte une contribution de 6 millions de dollars pour aider l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) à améliorer l'accès à l'information et aux produits culturels écrits pour les Canadiens incapables de lire les imprimés. Ces fonds aideront l'INCA à numériser sa collection et à offrir ses services de bibliothèque aux Canadiens dans l'ensemble du pays.

Service Canada

La prestation des services et des programmes fédéraux offerts aux Canadiens sera améliorée grâce à la mise en œuvre de l'initiative Service Canada sur une période de trois ans. Service Canada constituera pour les Canadiens un guichet unique avec lequel ils pourront communiquer par téléphone, par Internet ou en personne relativement aux prestations et à d'autres programmes. Cette initiative regroupera les nombreux services et prestations offerts aux Canadiens, y compris ceux de DSC, en créant un mécanisme commun et intégré de prestation de services. Il s'agira d'un service unifié qui sera intégré, facile d'accès, simple à utiliser et adapté à la situation de chacun. Il permettra d'accroître l'intégrité de programmes, comme le Régime de pensions du Canada, en inspirant confiance au public et en assurant que le bon client reçoive le bon service ou les bonnes prestations au bon moment et pour la bonne raison.

Au fil du temps, Service Canada rejoindra plus de 30 millions de Canadiens, servira 1,3 million d'employeurs et constituera un guichet unique pour la plupart des services du gouvernement – y compris l'aide à l'emploi, la prestation de soutien du revenu, les services en matière d'éducation et de perfectionnement des compétences et bien d'autres encore. Service Canada aura pour effet d'accroître le nombre de services que les Canadiens reçoivent dès le premier point de contact et d'améliorer l'efficacité de la prestation de services dans l'ensemble du gouvernement.

Mandat

Le 12 décembre 2003, le très honorable Paul Martin, premier ministre du Canada, annonçait la création de Développement social Canada (DSC), dont le mandat allait être *d'aider le gouvernement à atteindre son but qui est de protéger et de renforcer les assises sociales du Canada, tout en respectant les sphères de compétences fédérales, provinciales et territoriales.*

Vision

Un Canada pour tous, au sein duquel chacun apporte sa contribution et joue un rôle actif.

La raison d'être de Développement social Canada est d'encourager les personnes, les familles et les collectivités à réaliser leur plein potentiel, ainsi que de préserver la qualité de vie à laquelle s'attend la population canadienne. Notre préoccupation centrale est d'aider les enfants et les familles, d'appuyer les personnes handicapées et des aînés en explorant diverses démarches pour assurer leur bien-être et leur inclusion, et d'en appuyer la participation active et la dignité. Le ministère vise également à renforcer la capacité des organismes bénévoles.

Mission

Notre mission est de renforcer les assises sociales du Canada en contribuant au mieux-être des personnes, des familles et des collectivités, et en favorisant leur participation grâce à des politiques, des programmes et des services axés sur les citoyens.

Nous atteindrons ces objectifs en réduisant les obstacles et en facilitant l'accès aux possibilités; en investissant dans les personnes et en renforçant les capacités des collectivités; en offrant un service transparent, novateur et adapté aux besoins des clients, tant à l'interne qu'à l'externe; en collaborant avec des partenaires fédéraux, d'autres gouvernements et les collectivités; en soutenant notre personnel; et en servant les Canadiens et les Canadiennes avec intégrité et dévouement.

Les Canadiens et les Canadiennes s'attendent à pouvoir compter sur le gouvernement du Canada s'ils ont besoin de soutien pour assurer leur bien-être à diverses étapes de leur vie. Voilà pourquoi le ministère du Développement social a été créé. Développement social Canada joue un rôle intégral dans les politiques, les programmes et les services à vocation sociale. Nous collaborons avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les peuples autochtones, des partenaires, des intervenants et la population canadienne afin d'assurer aux enfants et à leur famille, aux aînés, aux personnes handicapées, aux aidants naturels, aux collectivités et à d'autres personnes aux prises avec des défis de nature sociale le soutien dont ils ont besoin en matière de bien-être et de participation à la société.

Survol du ministère

Depuis la création de Développement social Canada, nous nous sommes employés à façonner notre mandat en matière de politique du développement social ainsi que de conception et de mise en œuvre de programmes se rapportant à la sécurité du revenu des Canadiens et des Canadiennes et à leur mieux-être social. L'un des éléments fondamentaux de notre travail a été de collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux dans les dossiers d'intérêt commun, tout en reconnaissant qu'un grand nombre des défis à relever sur le plan de la politique du développement social sont de la compétence des provinces et territoires. Toutefois, les Canadiens et les Canadiennes s'attendent à ce que leurs gouvernements travaillent en partenariat chaque fois que possible et il existe de nombreuses façons dont les gouvernements peuvent coordonner leur action et tirer des leçons de leurs expériences respectives.

Nous travaillons également en partenariat avec le secteur privé, des organismes non gouvernementaux et les collectivités à l'appui de nombreuses initiatives, notamment en matière de développement communautaire et d'économie sociale. En outre, nous travaillons étroitement avec les autres ministères fédéraux qui ont des responsabilités en matière de politique du développement social. DSC joue un rôle actif au sein d'organisations internationales qui constituent des tribunes lui permettant de tirer des leçons de l'expérience de tiers et ainsi d'apporter une contribution à l'amélioration des politiques et programmes sociaux destinés aux Canadiens et aux Canadiennes, tout en faisant preuve d'un leadership qui favorisera des améliorations sociales dans d'autres pays.

La composante de loin la plus importante des dépenses de DSC est celle du soutien du revenu des Canadiens et des Canadiennes sous forme de prestations de programme établies en vertu de lois adoptées par le Parlement. Il s'agit de prestations versées dans le cadre du programme de la Sécurité de la vieillesse, qui est financé à même les recettes fiscales générales, et de toute la gamme des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC), programme à caractère contributif qui ne fait pas partie du Trésor.

D'autres programmes de DSC nécessitent des dépenses de fonctionnement, par exemple les dépenses à l'appui de la Prestation nationale pour enfants. Il s'agit de l'un de nos programmes de soutien pour les familles et les enfants, au même titre que l'Entente sur le développement de la petite enfance, le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants et la Prestation pour enfants handicapés, par l'entremise desquels nous collaborons avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Nous favorisons le renforcement de la capacité des collectivités, du secteur privé et du secteur bénévole lorsqu'il s'agit de promouvoir l'inclusion et la participation de tous les citoyens, notamment dans le cadre du Programme de partenariats pour le développement social, de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire et de l'attention grandissante que nous accordons au soutien de la croissance de l'économie sociale du Canada. Outre les prestations du RPC destinées aux personnes handicapées, nous collaborons avec les provinces à promouvoir la pleine participation des personnes handicapées (au marché du travail, aux études et à la vie communautaire) grâce à des programmes tels que le Fonds d'intégration et des initiatives comme les nouvelles ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées.

DSC fournit également des services ministériels et assure la prestation de certains services pour le compte de ses propres divisions ainsi que pour le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDCC); il s'agit notamment de services en matière de ressources humaines, de systèmes et de services financiers et administratifs, ainsi que de la prestation des services à la clientèle par téléphone et par Internet. DSC gère également les fonctions qui permettent d'assurer l'intégrité des programmes, dont la délivrance des numéros d'assurance sociale et l'administration du Registre d'assurance sociale, tout en assumant les responsabilités qui s'y rapportent, à l'appui du travail des deux ministères. Par l'entremise du réseau des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC), RHDCC fournit des services en personne pour tous les programmes de DSC. Cette formule de partage des services est conçue pour dispenser des services plus efficaces et à moindre coût pour les Canadiens et les Canadiennes; elle témoigne de l'engagement du gouvernement envers une solide collaboration entre les ministères, afin de mieux répondre aux besoins et de mieux donner suite aux priorités des citoyens.

Renseignements sommaires

Les dépenses de DSC en matière de programmes et de services s'élèvent à près de 55 milliards de dollars, dont 98 %, ou 54 milliards de dollars, profitent directement aux Canadiens et aux Canadiennes dans le cadre du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV).

DSC a la responsabilité de fournir des services ministériels partagés dans le domaine des ressources humaines, des systèmes et des services financiers et administratifs à ses propres fins et aux fins de RHDCC. À partir de 2005-2006, les ressources consacrées aux services partagés seront réparties entre les deux ministères de façon à mieux refléter le coût de la prestation des programmes et des services ministériels de chacun. On trouvera un complément d'information à ce sujet dans la Section IV de ce document.

Sommaire de l'information

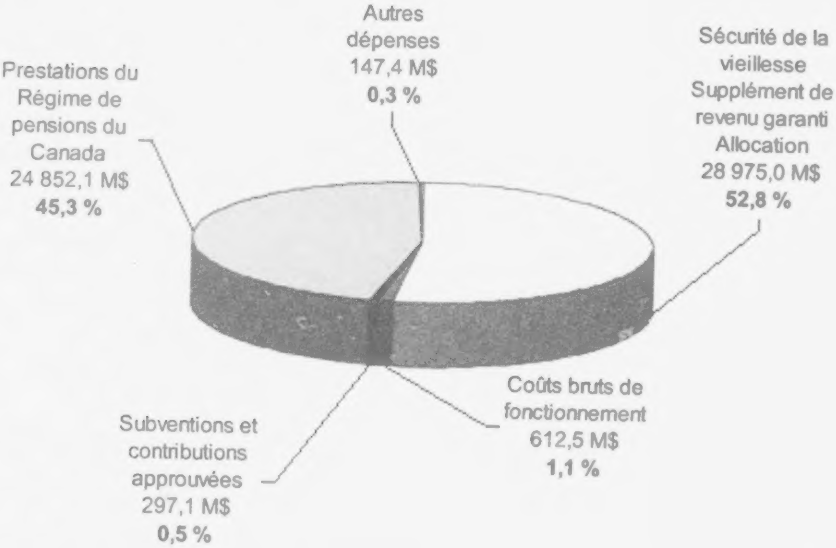
	2005-2006	2006-2007	2007-2008 [3]
Ressources financières (en millions de dollars)			
Dépenses d'opération (au brut)	**602,6**	607,3	606,1
Subventions et contributions autorisées	**280,8**	279,0	279,0
Subventions et contributions législatives	**28 893,0**	30 011,0	-
Total des dépenses brutes	**29 776,4**	30 897,3	
Moins: Recettes disponibles [1]	**(276,7)**	(271,7)	
Total - Budget principal des dépenses	**29 499,7**	30 625,6	
Ajustements aux dépenses prévues (exclus du Budget principal des dépenses) [2]	**108,6**	485,5	762,5
Total des ajustements aux dépenses prévues	**29 608,3**	31 111,1	
Comptes à fins déterminées			
Régime de pensions du Canada	**25 247,4**	26 382,4	
Frais recouvrables sur le Compte d'assurance-emploi	**53,1**	49,3	
Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le régime de pensions du Canada	**(24,7)**	(24,2)	
Total DSC	**54 884,1**	57 518,6	
Équivalents temps plein (ÉTP)	**6 307**	6 145	6 100

[1] Recettes disponibles : recettes déduites des dépenses budgétaires.

[2] Les ajustements aux dépenses prévues sont le résultat de l'impact des Budgets 2004 et Budget 2005. Pour plus de détails, voir le tableau 1 de la section III.

[3] Les prévisions pour les dépenses liées au RPC et la SV sont disponibles pour les années de planification 2005-2006 et 2006-2007.

TOTAL CONSOLIDÉ : 54 884,1 M$



Dépenses brutes de DSC		
Coûts nets de fonctionnement		336,2
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes:		
Régime de pensions du Canada	223,2	
Compte d'assurance-emploi	53,1[1]	276,3
Coûts bruts de fonctionnement		**612,5**
Subventions et contributions autorisées		**297,1**
Total des dépenses brutes		**909,6**
Autres		
Coûts du RPC - Coûts administratifs d'autres ministères du gouvernement		172,1
RASE - Frais Administratifs faisant partie intégrante des Coûts de fonctionnement		(24,7)
Total - Autres		**147,4**

Paiements de transfert législatifs	
Subventions et contributions législatives :	
Programme de la Sécurité de la vieillesse	22 209,0
Supplément de revenu garanti	6 315,0
Paiements d'allocation	451,0
Total	**28 975,0**
Prestations du Régime de pensions du Canada	**24 852,1**
Total des paiements de transfert législatifs	**53 827,1[2]**

[1] Le compte d'assurance-emploi (a.-e.) est sous le portfolio de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) mais DSC recouvre des coûts pour des services rendus au Programme d'assurance-emploi tels que les prestations de service. En 2005-2006, les coûts des Services ministériels partagés fournis par DSC à RHDCC ont été affectés sous RHDCC de façon à mieux refléter le coût de la prestation des programmes et des services ministériels à chacun.

[2] Les Canadiens bénéficient directement de ce montant.

Mandat du ministère et activités de programme

La mission et le mandat de DSC lui confèrent un rôle central dans le renforcement des assises sociales du Canada et la création de l'économie du XXI^e siècle. Le tableau qui suit décrit la vision et la mission de DSC ainsi que les activités de programme définies pour atteindre ces objectifs.

Mandat de Développement social Canada

Vision

Un Canada pour tous, au sein duquel chacun apporte sa contribution et joue un rôle actif.

Mission

Renforcer les assises sociales du Canada en contribuant au mieux-être des personnes, des familles et des collectivités, et en favorisant leur participation grâce à des politiques, des programmes et des services axés sur les citoyens. Nous atteindrons ces objectifs en réduisant les obstacles et en facilitant l'accès aux possibilités; investissant dans les gens et en renforçant les capacités des collectivités; offrant un service transparent, novateur et adapté aux besoins des clients, tant à l'interne qu'à l'externe; collaborant avec des partenaires fédéraux, d'autres gouvernements et les collectivités; aidant nos employés et employées; et servant les Canadiens et Canadiennes avec intégrité et engagement.

Activités relatives	**Soutien du revenu**	**Inclusion et participation**	**Collectivités dynamiques**	**Investissements dans les enfants et les familles**	**Innovation en matière de services**
Résultats	Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables	Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée	Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social	Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l´inclusion sociale, la participation et le bien-être	Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens
	Régime de pensions du Canada - prestations de retraite, au survivant et de décès Sécurité de la vieillesse/ Supplément de revenu garanti	Régime de pensions du Canada, Invalidité Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées	Programme de partenariats pour le développement social Initiative sur le secteur bénévole et communautaire Nouveaux horizons Comprendre la petite enfance	Prestation nationale pour enfants Entente sur le développement de la petite enfance Cadre multilatéral pour l´apprentissage et la garde des jeunes enfants	Modernisation du service pour les Canadiens - Recherche et développement Prestation des services à l´échelle de l´organisation

Prestation des services et distribution des prestations

Services généraux et communs

Clients : Personnes âgées, personnes handicapées, collectivités, organismes communautaires, enfants, familles et individus

Partenaires : Ordres de gouvernement, Canadiens et députés les représentant, employeurs, syndicats, fournisseurs de services, organismes communautaires, secteurs bénévole et sans but lucratif, organismes non gouvernementaux, partenaires de recherche, organismes internationaux.

Survol de la planification

Le *Rapport sur les plans et les priorités* de 2005-2006 expose les priorités de Développement social Canada en matière de politiques, de programmes et de prestation de services pour les exercices 2005-2006, 2006-2007 et 2007-2008, tout en reflétant le contexte social et gouvernemental plus vaste dans lequel DSC exerce ses activités ainsi que son engagement de gérer lesdites activités en vue d'obtenir des résultats qui comptent aux yeux des Canadiens et des Canadiennes.

Pour bien cibler ses ressources et ses priorités, DSC a mis en place un cadre de planification ministérielle axée sur les citoyens. Nous avons défini en grande part nos résultats stratégiques et nos priorités en fonction des répercussions que nous souhaitons avoir sur la vie des Canadiens et des Canadiennes et de leurs collectivités.

Influences qui s'exercent sur les priorités du gouvernement du Canada et de Développement social Canada

En sa qualité de ministère responsable de politiques, programmes et services qui influencent le développement social des Canadiens et des Canadiennes, DSC analyse les enjeux auxquels les citoyens, les familles et les collectivités doivent faire face. La détermination des facteurs d'influence est un élément central de notre planification ministérielle.

Les pressions qui s'exercent sur les familles : À titre de ministère responsable de politiques et de programmes d'aide et de soutien destinés aux enfants, aux familles et aux collectivités, DSC sait pertinemment que le bien-être des enfants est un déterminant de notre qualité de vie actuelle au Canada et de notre productivité future.

Au cours des dernières décennies, on s'est éloigné du modèle traditionnel de la famille à revenu unique. C'est maintenant la norme de voir les deux parents d'une famille biparentale travailler lorsque les enfants sont jeunes. En 2003, 65,6 % des femmes avec des enfants de moins de six ans occupaient un emploi rémunéré.[1] Par conséquent, certains Canadiens et Canadiennes ont du mal à trouver le bon équilibre entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. Nous reconnaissons le rôle vital des Canadiens et des Canadiennes qui dispensent des soins à des parents âgés ou des membres handicapés de leur famille.

Nous reconnaissons également que la demande d'aidants familiaux et naturels va s'accroître au cours des prochaines années, car la population des aînés devrait augmenter de 23 % entre 2001 et 2011, et la proportion des membres de cette population qui ont 85 ans ou plus devrait augmenter de plus de 55 % pendant la même période. Dans ce contexte, l'un des grands défis que les gouvernements devront relever sera de déterminer comment favoriser une plus grande souplesse dans la façon dont les citoyens et les citoyennes répartissent leur temps tout au long de leur vie, tout en appuyant le perfectionnement de la population active et la croissance économique.

[1] Statistique Canada, Revue chronologique de la population active de 2003.

Changements démographiques : Un grand défi que devront relever les gouvernements sera de déterminer comment ils vont se pencher sur la gamme des enjeux que soulève le vieillissement de la population. À titre de ministère responsable des programmes fédéraux de pensions publiques, DSC reconnaît les répercussions de ce phénomène. Il faut donc examiner les défis et les possibilités et faire consensus au sujet des prochaines étapes à franchir pour aider les aînés d'aujourd'hui – et ceux de demain – à mener une vie sûre et digne. Le vieillissement de la population a de vastes répercussions sur les politiques en matière de marché du travail, de pensions publiques, de soins de santé, d'aidants familiaux, de cohésion intergénérationnelle et de questions touchant les personnes handicapées, et nous devons mieux les comprendre. Un grand défi sera d'assurer plus de choix et de flexibilité au moment de prendre des décisions relatives à la transition entre le travail et la retraite, ce qui peut améliorer les résultats qui en découlent, autant pour les particuliers que pour la société. Un autre enjeu sera celui du renforcement de la participation sociale des aînés dans leurs collectivités.

La pauvreté et l'exclusion sociale : À titre de ministère responsable du développement social, nous nous employons à faire en sorte que les Canadiens et les Canadiennes puissent participer pleinement à la société, à titre de citoyens, de travailleurs, de parents, de bénévoles et d'aidants naturels. Cela peut s'avérer difficile pour les personnes en situation de faible revenu de long terme et qui ne disposent pas d'autres ressources clés.

Le Canada a accompli des progrès au chapitre de la pauvreté. En 2002, le pourcentage d'enfants vivant dans des ménages à faible revenu avait atteint un plancher historique de 10,2 %, en baisse par rapport aux 15,7 % affichés en 1993.[2] Les régimes de pension publics ont permis d'améliorer considérablement la qualité de vie des aînés canadiens. Le taux de faible revenu chez les aînés a diminué, passant de 20,8 % en 1980 à 6,9 % en 2002, et parmi les pays du G-7, c'est le Canada qui affiche le plus bas niveau de faible revenu relatif chez les aînés. Toutefois, il existe encore des foyers de pauvreté chez les aînés, et les femmes âgées seules sont particulièrement vulnérables.

On a déterminé qu'au Canada, les cinq groupes qui présentent le plus de risques de connaître un faible revenu à long terme sont les suivants : les chefs de famille monoparentale ayant au moins un enfant de moins de 18 ans; les personnes seules de 45 à 64 ans; les personnes ayant immigré au Canada dans les dix dernières années; les autochtones; et les personnes souffrant d'une incapacité physique ou mentale limitant le travail. Bien que l'emploi soit la façon la plus efficace d'échapper au faible revenu, le travail à lui seul est souvent insuffisant pour permettre aux Canadiens et aux Canadiennes et à leur famille de se sortir de la pauvreté. Les petits salariés ne disposent pas du revenu et des services qui leur permettraient de se sortir de la pauvreté et de participer pleinement à la société.

---

[2] D'après les seuils de faible revenu (SFR) après impôt, qui sont établis selon la proportion du revenu que la famille consacre à l'alimentation, aux vêtements et au logement. Les SRF sont les niveaux de revenu à partir desquels les sommes que consacre une famille à ces dépenses sont de 20 points de pourcentage supérieures à celles de la famille moyenne. Les seuils sont rajustés en fonction de la taille de la famille et de la collectivité, mais ils ne le sont pas en fonction de la plupart des différences dans le coût de la vie d'une région à l'autre.

Mondialisation : Avec les pressions accrues de la concurrence internationale et l'adoption rapide des nouvelles technologies d'un pays à l'autre, il faudra peut-être plus de flexibilité sur le marché du travail et sur le marché des produits. Ces changements viennent renforcer l'importance d'une population active souple et adaptable. Les politiques sociales doivent opérer en tandem avec les politiques économiques pour aider les particuliers et les familles à s'adapter aux transitions que provoque la mondialisation et à tirer pleinement profit des occasions qu'elle suscite. Les politiques sociales doivent favoriser la constitution et le maintien d'une population instruite, diverse et en santé. Des systèmes inclusifs de protection sociale et des collectivités dynamiques et viables sont autant d'éléments essentiels pour assurer la préservation et la croissance de l'économie d'un pays aussi bien que la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes.

En cette ère de mondialisation, une population instruite, diverse et en santé, des systèmes de protection sociale inclusifs et des collectivités dynamiques et viables sont autant d'éléments essentiels pour assurer la préservation et la croissance de l'économie d'un pays et sa qualité de vie. Un grand nombre des normes et niveaux de référence établis à l'échelle internationale reposent sur des indicateurs sociaux lorsqu'il s'agit de mesurer et d'évaluer le rendement. Ainsi, l'édition de 2004 du Rapport sur le développement des Nations Unies classe le Canada au quatrième rang de l'indice du développement humain, à partir d'un panier complexe de mesures comme le PIB par habitant, le pourcentage d'enfants inscrits à l'école primaire et à l'école secondaire et l'espérance de vie.

Les attentes des Canadiens et des Canadiennes en matière de prestation de services : Plusieurs facteurs font qu'il est important que le gouvernement à tous les paliers adapte continuellement sa façon de fournir l'information et les services et qu'il obtienne des résultats selon le meilleur rapport coût-efficacité. Les Canadiens et les Canadiennes veulent des services axés sur les citoyens et une meilleure reddition des comptes en ce qui concerne les résultats. Ils attendent de leurs gouvernements un accès facile à l'information et aux services et une garantie de protection des renseignements personnels et de sécurité. Pour répondre à ces attentes, le gouvernement du Canada offre des services et des modes de prestation mieux intégrés, que ce soit entre les programmes d'un même ministère, entre de nombreux ministères ou en collaboration avec d'autres paliers de gouvernement. Pour opérer ces changements, les pouvoirs publics doivent mieux exploiter la technologie, tout en prenant les mesures qui s'imposent pour répondre aux attentes en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité.

Reddition des comptes et efficacité : Le gouvernement et les citoyens s'attendent à ce que les ministères et organismes améliorent la reddition des comptes et l'efficacité à l'égard de toutes leurs activités. DSC a déjà pris des mesures en ce sens en modernisant son organisation, sa façon de définir et de contrôler la reddition de ses comptes et le rendement, et sa façon d'évaluer l'efficacité de ses programmes. En vertu du cadre de responsabilisation de gestion, DSC est en train de définir les mesures les plus susceptibles de donner des résultats efficaces et rentables, en assurant l'efficacité de l'intendance et de la gestion de ses ressources humaines et financières.

Les défis du point de vue de l'effectif de DSC : L'importance croissante de la technologie, des compétences et des connaissances dans le milieu de travail ainsi que le vieillissement graduel et la diversification de l'effectif sont des facteurs qui influencent les priorités de DSC en matière de ressources humaines. Les gestionnaires du ministère sont en train d'adopter une démarche plus prospective en matière de planification des ressources humaines, d'apprentissage et de formation, de perfectionnement de la relève, et d'équilibre entre le travail et la vie privée.

Les priorités de Développement social Canada pour 2005-2006

Les priorités de Développement social Canada pour 2005-2006 englobent les importants engagements en matière de politique du développement social, de programmes et de services que le gouvernement a exposés tout au long de 2004, dans les Discours du Trône de février et d'octobre et dans le Budget de 2004.

Lors de l'élaboration des quatre priorités ministérielles exposées ci-dessous, nous avons tenu compte de l'analyse des tendances décrites dans la section précédente; du contexte plus vaste dans lequel s'inscrivent les politiques et les programmes; et des ressources dont nous prévoyons disposer.

Priorité ministérielle 1 :

Jouer un rôle de chef de file dans le développement d'un cadre de politique du développement social et d'un plan d'acquisition du savoir connexe pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de développement social.

Le Canada dispose d'un solide éventail de programmes sociaux qui répondent aux besoins particuliers de différents segments de la population canadienne comme les aînés, les enfants et les familles ainsi que les personnes handicapées. Pour faire des choix efficaces lorsqu'il s'agira des politiques et des programmes de demain, Développement social Canada élaborera un cadre de politique du développement social qui permettra ce qui suit :

- repérer les enjeux émergents et les nouvelles possibilités;
- examiner le rôle possible des gouvernements, des particuliers et des familles, du marché, des organismes communautaires et d'autres intervenants de premier plan lorsqu'il s'agit de s'attaquer à ces enjeux et d'exploiter ces possibilités;
- cerner les secteurs prioritaires dans lesquels des mesures stratégiques de la part du gouvernement du Canada, et de DSC en particulier, seront vraisemblablement les plus efficaces.

Ce cadre s'inspirera des conclusions de travaux de recherche sur les nouveaux enjeux sociaux auxquels feront face les Canadiens et les Canadiennes; des leçons tirées des

programmes précédents; et des pratiques exemplaires. Il permettra à DSC de commencer à réunir un consensus en matière de politique du développement social au niveau fédéral en travaillant en partenariat avec d'autres ministères pour déterminer des objectifs de développement social plus vastes pour le gouvernement du Canada. Ces travaux joueront un rôle catalyseur clé pour une approche du bien-être des Canadiens et des Canadiennes qui sera axée sur le développement social.

Un plan d'acquisition du savoir sera élaboré à l'appui du cadre de politique du développement social et il permettra de cerner les principales lacunes des systèmes d'échange de données, de recherches et de connaissances nécessaires pour soutenir une politique du développement social reposant sur des données probantes. Il permettra également de trouver des moyens de combler ces lacunes. Il comprendra un mécanisme pour veiller à ce que le savoir existant soit bel et bien utilisé et permettra de cibler les domaines où des recherches ou des données plus particulières sont nécessaires à l'appui du mandat de DSC.

On trouvera dans l'introduction de la Section II une description des plans de DSC en vue de définir et d'élaborer ce cadre de politique du développement social.

Priorité ministérielle 2 :

Jouer un rôle de chef de file à l'égard des engagements clés du gouvernement du Canada en matière de politique du développement social.

En matière de politique du développement social, le gouvernement du Canada a adopté un vaste plan d'action à l'égard duquel DSC joue un rôle de chef de file. Dans le Budget de 2004, le gouvernement a confirmé son engagement envers des mesures qui aideront les enfants à prendre le meilleur départ possible dans la vie en accélérant le soutien à des initiatives de garde des enfants de qualité en vertu du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. Il a par ailleurs décidé d'étendre le projet-pilote Comprendre la petite enfance à au moins 100 autres collectivités, dans lesquelles sera recueillie de l'information sur la disposition à apprendre des enfants, les facteurs d'influence et les mesures de soutien locales.

Dans le Discours du Trône de février 2004, le gouvernement du Canada a défini des mesures se rapportant aux besoins des personnes handicapées, notamment la collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour combler les lacunes en matière d'éducation, d'acquisition des compétences et de mesures de soutien / d'adaptation dans le marché du travail. Dans la foulée de cet engagement, le Budget de 2004 annonçait un financement de 30 millions de dollars pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées. Le Discours du Trône de février 2004 et le Budget de 2004 annonçaient également des engagements à l'égard du soutien à long terme du secteur bénévole et des entreprises de l'économie sociale qui se concentrent sur des objectifs sociaux par l'entremise d'activités sans but lucratif.

Le Discours du Trône d'octobre 2004 réaffirmait certains des engagements antérieurs du gouvernement au sujet du soutien des activités de l'économie sociale et de la mise en œuvre du programme Nouveaux horizons pour les aînés. Le gouvernement s'engageait aussi à augmenter le Supplément de revenu garanti, qui constitue une aide financière supplémentaire, au-delà de la Sécurité de la vieillesse, pour les aînés à faible revenu vivant au Canada. Il prenait également des engagements en faveur de mesures qui, au cours de 2004-2005, ont représenté une amorce de partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux en vue de l'instauration d'un système national pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. Reconnaissant le rôle vital joué par les Canadiens et les Canadiennes qui s'occupent d'un parent âgé ou invalide, le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer ses soutiens fiscaux et a demandé au Parlement de tenir des consultations partout au pays au sujet d'autres initiatives pour les aidants naturels à domicile.

Une bonne partie de la Section II est consacrée aux plans de DSC pour faire en sorte que le gouvernement concrétise ces engagements envers les Canadiens et les Canadiennes.

Priorité ministérielle 3 :

Contribuer à l'amélioration de la prestation des services axée sur les citoyens.

Le gouvernement reconnaît que les attentes des Canadiens et des Canadiennes au sujet de la façon dont ils veulent que tous les organismes leur dispensent des services évoluent rapidement. Ils s'attendent de plus en plus souvent à des services accessibles selon des horaires et des modalités qui leur conviennent. En même temps, ils veulent du soutien, au besoin, pour utiliser nos services.

Comme il en a été question précédemment, DSC a d'importantes responsabilités en matière de prestation des services. Nous sommes responsables de la prestation des services aux clients de DSC et de RHDCC par Internet et par téléphone, ainsi que du traitement des demandes et de la documentation concernant nos propres programmes qui nous parviennent par la poste; nous sommes également responsables de la technologie de l'information et de la gestion de l'information à l'appui des services en personne que RHDCC fournit pour les deux ministères. De plus, pour l'ensemble des ministères et organismes fédéraux, nous gérons la Passerelle des Canadiens, qui est le portail Internet du gouvernement du Canada.

Nous continuerons d'améliorer ces services et d'explorer d'autres innovations pour dispenser aux Canadiens et aux Canadiennes des services de qualité et d'un bon rapport coût-efficacité. En plus des mesures que nous prendrons pour mettre en place davantage de services automatisés et pour améliorer nos processus automatisés actuels, nous continuerons de nous employer à simplifier les formulaires et les processus pour faciliter la vie des Canadiens et des Canadiennes lorsqu'ils reçoivent les programmes, services et prestations auxquels ils ont droit. On trouvera le détail de nos plans et les indicateurs de réussite dans la Section II, à la rubrique Résultat stratégique 5.

Priorité ministérielle 4 :

Créer une organisation qui met l'accent sur l'excellence, les gens, une gestion saine et une reddition des comptes efficace alignée sur le cadre de responsabilisation de gestion.

En décembre 2003, DSC, qui venait d'être créé, a mis en œuvre les mesures organisationnelles qui allaient lui permettre de fonctionner et de dispenser à RHDCC les services ministériels partagés dont il a été question plus tôt dans la présente section. Nous avons accompli ce travail et d'autres tâches en nous inspirant de nos engagements en vertu du cadre de responsabilisation de gestion (CRG), qui présente dix énoncés résumant les attentes du Secrétariat du Conseil du Trésor pour une gestion moderne de la fonction publique. Ces énoncés définissent les attentes en matière de gestion dans un cadre global visant un rendement organisationnel supérieur qui témoigne de la gestion solide et de la reddition des comptes que les Canadiens et les Canadiennes méritent et qu'ils attendent. Les priorités du CRG sont intégrées aux plans opérationnels de nos divers services et les ententes de gestion du rendement de nos hauts fonctionnaires.

Dans cette optique, nous comptons élaborer des indicateurs de rendement ainsi qu'une stratégie globale et des priorités fondées sur le CRG au cours de 2005-2006. En plus de mettre l'accent sur la reddition des comptes, ces priorités reconnaîtront également que la « dimension humaine » est un élément critique d'une gestion et d'une reddition des comptes renforcées. Grâce à l'accent que nous mettrons sur la gestion et le soutien des ressources humaines, les valeurs et l'éthique et l'amélioration des aptitudes, des compétences et des soutiens du personnel de DSC et de RHDCC, nos employés seront mieux en mesure de traiter directement avec les Canadiens et les Canadiennes et d'améliorer nos services à leur intention. S'agissant de la mise en œuvre du CRG, nos travaux sur des questions comme l'amélioration de la planification, une solide attention à la gestion du risque et une intendance améliorée des ressources publiques passeront par un processus intégré de planification, d'établissement de priorités et d'attribution des ressources qui nous permettra de mieux aligner nos ressources sur nos priorités, à long terme et dans le cadre des examens de la gestion et des dépenses actuellement en cours. Cette intégration se renforcera à mesure que nous continuerons de mettre en œuvre un processus intégré de gestion du risque, et notamment l'élaboration du premier profil du risque ministériel de DSC.

On trouvera dans la Section IV les stratégies et initiatives relatives aux services ministériels partagés qui nous permettront d'obtenir les résultats attendus en vertu de cette priorité ministérielle.

Introduction

L'architecture d'activités de programme (AAP) de Développement social Canada reflète les répercussions tangibles et directes de nos politiques et programmes et de la prestation de nos services sur divers segments de la société canadienne. Chacun des cinq résultats stratégiques et des cinq activités de programme décrits dans cette section est présenté de façon à montrer les résultats que DSC obtient pour les Canadiens et les Canadiennes et à témoigner de nos grandes stratégies et de nos engagements pour 2005-2006 et les exercices suivants. Un tableau résumant les priorités ministérielles, les activités de programme, les résultats stratégiques, les engagements et les réalisations attendues se trouve à la fin de la présente section.

Le rôle de chef de file de DSC en matière de politique

Un élément important du mandat de DSC est le rôle de chef de file en matière de politique du développement social que joue le ministère pour le compte du gouvernement du Canada et en collaboration avec nos partenaires des gouvernements provinciaux et territoriaux et avec d'autres secteurs de la société.

Ce leadership en matière de politique transcende et soutient tous les résultats stratégiques de DSC que nous décrivons dans le reste de la section, et qui est reflété dans la *Priorité ministérielle 1 : Jouer un rôle de chef de file dans le développement d'un cadre de politique du développement social et d'un plan d'acquisition du savoir connexe pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de développement social*. Il englobe notre rôle lorsqu'il s'agit de définir les tendances importantes et les grands enjeux qui influencent la politique du développement social, et de réunir ou de soutenir les recherches qui permettent aux décideurs de comprendre les enjeux et les options. Notre approche face au leadership en matière de politique repose sur les tendances et les expériences d'autres pays qui peuvent représenter des choix éclairés pour les Canadiens et les Canadiennes. Puisque la politique du développement social est un domaine de compétence partagée au Canada, l'un des éléments centraux de notre approche du leadership en matière de politique consiste à amener tous les partenaires possibles à comprendre les préoccupations communes et à définir des secteurs d'intérêt et d'action mutuels.

Ce travail revêt une importance particulière du fait que le gouvernement du Canada cherche de plus en plus souvent à atteindre des résultats dans le cadre de stratégies cohérentes et coordonnées qui font appel aux contributions de nombreux ministères fédéraux et à l'engagement de nombreux partenaires. Le rôle de chef de file de DSC en matière de politique du développement social lui permet d'influencer ces efforts. Nous nous inspirons de nos données, de nos analyses, de nos contacts et de nos expériences pour jouer un rôle de chef de file auprès d'autres ministères fédéraux afin d'assurer l'approche intégrée et coordonnée qu'attend le gouvernement et qui signifie des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes en matière de politique, d'enjeux et de priorités du développement social.

Tous ces efforts sur le plan de la politique du développement social revêtent une importance fondamentale lorsqu'il s'agit d'aider les ministres ainsi que le gouvernement

du Canada et ses partenaires à trouver les meilleur moyens de se pencher sur les tendances et les enjeux qui seront importants pour les Canadiens et les Canadiennes au cours des prochaines années.

Réalisation attendue 1 :

Élaborer un cadre de politique du développement social pour définir et satisfaire les besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de développement social.

En 2005-2006, nous établirons un cadre de politique du développement social dont nous nous servirons pour déterminer l'état de certains éléments clés qui influencent le développement social, ainsi que pour définir les enjeux émergents de la politique sociale pour les Canadiens et les Canadiennes.

À l'appui de cette initiative, nous continuerons de travailler à l'élaboration d'un plan d'acquisition du savoir de DSC pour 2005-2008. Ce plan proposera un cadre de référence pour contribuer à combler les lacunes importantes sur le plan de l'infostructure sociale dans les systèmes de données, de recherches et de connaissances du Canada sur le développement social; à combler les lacunes en matière de connaissances dans des secteurs importants de recherche sur le développement social dans le cadre d'une stratégie plus vaste; et à assurer des échanges efficaces, l'exploitation des connaissances et la gestion stratégique de partenariats clés. Nous élaborerons également un cadre d'indicateurs sociaux qui nous aidera à mobiliser d'autres ministères fédéraux aussi bien que les gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intervenants de premier plan et ainsi en arriver à un consensus sur les buts et priorités du gouvernement du Canada en matière de développement social.

Les principaux éléments du plan d'acquisition du savoir de DSC ont été validés par un comité consultatif de la recherche externe composé de leaders d'organismes de recherche, de fonctionnaires gouvernementaux et de représentants d'organisations non gouvernementales ainsi que de Canadiens et de Canadiennes dont le leadership est reconnu en matière de recherche sur les politiques. DSC continuera de demander des conseils à ce comité consultatif pour la mise en œuvre de son plan d'acquisition du savoir.

DSC élaborera une stratégie de relations fédérales-provinciales conçue pour renforcer nos interactions avec les gouvernements provinciaux en ce qui concerne les enjeux de la politique du développement social. Ces travaux tiendront compte de la compétence qui revient aux gouvernements provinciaux dans ce domaine et de leur expérience. Nous sommes convaincus de pouvoir tabler sur les solides liens que les gouvernements ont forgés au Canada dans des dossiers d'intérêt mutuel comme les moyens d'aider les enfants à prendre le meilleur départ possible dans la vie et d'améliorer la participation des personnes handicapées à la vie de leurs collectivités.

La mobilisation des Canadiens et des Canadiennes sera un élément important de la façon dont notre ministère informera la population de ses priorités. C'est seulement par l'entremise de la participation publique au niveau local, avec des citoyens et des groupes qui ont une expérience et un savoir à partager, que nous pouvons remplir notre mandat.

C'est pourquoi le ministère adoptera des démarches à multiples facettes pour discuter avec les Canadiens et les Canadiennes des grands enjeux de la politique du développement social et des moyens de les régler.

L'élaboration d'une stratégie de relations internationales sera un autre aspect de nos travaux qui nous permettra de tirer profit de l'expérience d'autres pays qui ont eu à évaluer et à relever des défis semblables en matière de politique du développement social. Le Canada aura ainsi l'occasion de jouer un rôle de chef de file plus influent à l'étranger pour les enjeux de la politique du développement social.

Toutes ces activités de leadership en matière de politique et notre détermination à prendre la tête de file de l'élaboration d'un cadre de politique du développement social pour le Canada sont des compléments importants des activités décrites dans le reste de cette section.

Résultat stratégique 1 :

Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables.

En 2003, on comptait 4,1 millions de Canadiens et de Canadiennes qui avaient 65 ans ou plus et leur nombre devrait atteindre 6,4 millions en 2020, soit près d'un Canadien sur cinq; leur groupe est donc celui qui affiche la croissance la plus rapide au sein de la société canadienne. Aujourd'hui, les aînés sont généralement en meilleure santé, plus instruits et plus à l'aise financièrement que les aînés des générations précédentes. En outre, ils vivent plus longtemps. En 2002, l'espérance de vie restante d'une personne de 65 ans était estimée à 19,1 ans, soit approximativement deux ans de plus qu'en 1979, trois ans de plus qu'en 1971 et cinq ans de plus qu'en 1921.

Même si de nombreux ministères et organismes du gouvernement du Canada offrent des services et des soutiens qui bénéficient aux aînés, la contribution de DSC est particulièrement significative pour le mieux-être social des aînés car le ministère a la responsabilité des prestations de revenu que touchent les aînés en vertu du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV). Ce résultat stratégique tourne en grande partie autour de notre responsabilité relativement aux activités qui découlent globalement des politiques et programmes visant à assurer le bien-être des aînés, plutôt que la prestation directe de services à leur intention, sur laquelle nous reviendrons lorsque nous examinerons le Résultat stratégique 5. Il englobe également l'attention de plus en plus pointue que nous portons aux enjeux stratégiques plus vastes qui concernent les besoins des aînés et d'une société vieillissante.

Les prestations du RPC et de la SV représentent le plus important poste des dépenses globales de DSC, comme on le voit dans les tableaux qui suivent. À ces prestations s'ajoutent les diverses fonctions de soutien administratif et opérationnel nécessaires pour assurer le meilleur service possible aux aînés : le traitement des demandes et les décisions à leur égard, le soutien des processus d'appel, la prise en compte des changements dans la situation des clients, la collaboration avec des partenaires comme d'autres fournisseurs de

soutien du revenu en vue d'améliorer le service à des clientèles communes, et les communications avec les Canadiens et les Canadiennes pour les aider à mieux comprendre le régime de revenu de retraite.

Nom de l'activité de programme : Soutien du revenu [1]

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Ressources financières (en millions de dollars)			
Dépenses d'opération (au brut)	408,0	411,3	411,6
Subventions et contributions législatives: [2]			
Sécurité de la vieillesse	22 209,0	23 059,0	
Supplément de revenu garanti	6 315,0	6 901,0	
Versements d'allocations	451,0	478,0	
	28 975,0	30 438,0	
Total	29 383,0	30 849,3	
Prestations du RPC [2]	21 529,1	22 532,7	
Total	50 912,1	53 382,0	
Équivalents temps plein (ÉTP)	4 139	4 016	3 985

[1] Ces données comprennent les 450 ÉTP et les 25 millions de dollars liés aux services par téléphone fournis par les PSR, qui servent aussi à appuyer les résultats stratégiques 2 et 5. Pour obtenir des précisions sur les avantages de ces ressources pour les Canadiens, veuillez consulter la section intitulée Résultat stratégique 5 : Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens.

[2] Les dépenses prévues pour le Régime de pensions du Canada (RPC) et la Sécurité de la vieillesse (SV) sont disponibles pour les années de planification 2005-2006 et 2006-2007 seulement.

En plus de nos activités courantes, nous avons défini une réalisation attendue pour 2005-2006.

Réalisation attendue 1 :

Prendre la tête de file à l'égard des enjeux stratégiques touchant les aînés et des programmes à leur intention, pour le compte du gouvernement du Canada.

Budget 2005

Le Supplément de revenu garanti offert aux aînés à faible revenu sera augmenté de 2,7 milliards de dollars sur cinq ans; ainsi, le montant des prestations mensuelles sera augmenté de 36 $ pour les aînés célibataires et de 58 $ pour les couples d'ici janvier 2007. Des augmentations correspondantes seront aussi offertes aux personnes qui reçoivent l'Allocation et l'Allocation au survivant.

Au total, 1,6 million de bénéficiaires du SRG profiteront de cette augmentation (dont plus de 50 000 aînés qui y deviendront admissibles par suite du changement). Comme les femmes représentent plus de 1 million de prestataires du SRG, celles-ci bénéficieront particulièrement de cette augmentation.

Le budget de 2005 propose de mettre en réserve un montant supplémentaire de 13 millions de dollars sur cinq ans pour l'établissement d'un secrétariat national pour les aînés, établi au sein de Développement social Canada, qui servirait à coordonner les efforts de collaboration visant à traiter des nouveaux défis auxquels les aînés sont confrontés. Le secrétariat serait chargé de travailler en permanence avec des organismes qui s'occupent des aînés, de mener des recherches, d'élaborer des politiques liées aux aînés et de promouvoir une meilleure coordination des programmes et services gouvernementaux qui touchent les aînés.

En 2003 et en 2004, le gouvernement a appuyé des initiatives dont l'objet était d'analyser la situation des aînés du Canada et à définir des mesures possibles à prendre. Un grand nombre des Canadiens et des Canadiennes qui ont fait connaître leurs vues dans ce contexte avaient un message clair : ils veulent des démarches mieux intégrées permettant de tirer le meilleur parti possible des mesures prises par différents ministères fédéraux, divers paliers de gouvernement et d'autres partenaires desservant les aînés.

En réponse, le gouvernement a confié à DSC le rôle de chef de file pour les politiques et les enjeux touchant les aînés au niveau fédéral. Nous serons un partenaire de tous les ministères gouvernementaux, des gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres parties prenantes qui s'intéressent également à ces enjeux, et nous travaillerons de concert pour définir des stratégies et des mesures concrètes visant à mieux répondre aux besoins des aînés du Canada. En plus, nos services régionaux continueront de soutenir des projets en vertu du programme Nouveaux horizons pour les aînés, sur lequel nous reviendrons lorsque nous examinerons le Résultat stratégique 3.

S'agissant des politiques et programmes s'adressant aux aînés, notre rôle de chef de file comprend le leadership que nous exerçons et les conseils que nous dispensons systématiquement en matière de régimes publics de pension et de revenu de retraite par l'entremise d'organisations internationales comme l'Association internationale de la sécurité sociale. Nous chercherons particulièrement à accroître le nombre d'ententes entre le Canada et d'autres pays en vertu desquelles les résidents et les ex-résidents du Canada peuvent accumuler des crédits de pension au titre d'emplois admissibles exercés dans d'autres pays.

DSC prendra également les moyens nécessaires pour préserver l'efficacité du RPC et de la SV. Nous examinons systématiquement ces programmes car nous voulons nous assurer qu'ils sont et qu'ils demeurent pertinents pour les aînés. Notre travail prendra en considération les besoins particuliers des aînés à faible revenu, les structures et relations sociales changeantes, la transition entre le travail et la retraite, et l'importance de trouver des moyens de simplifier les règles actuelles pour obtenir de meilleurs résultats du point de vue des clients et pour améliorer l'administration. En 2005-2006, l'axe central de ce travail sera notre participation à l'examen triennal régulier du RPC, qui se fera en collaboration avec le ministère des Finances et les gouvernements provinciaux.
Cet examen aura pour objet d'évaluer les enjeux stratégiques et opérationnels se rapportant au RPC et dans sa foulée, des changements pourront être proposés.

Nous poursuivrons également nos efforts pour nous assurer que les personnes admissibles aux prestations du RPC et de la SV savent comment présenter une demande d'application. Cela fera parti du cadre de mesures plus vastes visant à répondre aux recommandations de

comités parlementaires et de la vérificatrice générale ainsi qu'à notre propre analyse des moyens d'améliorer nos programmes et services.

Résultat stratégique 2 :

Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée.

Développement social Canada est le ministère qui agit au premier chef pour le compte du gouvernement du Canada dans les dossiers concernant les personnes handicapées. À ce titre, il se charge de la coordination de comités directeurs et groupes de travail dont la mission est de faire progresser globalement le Plan d'action du gouvernement du Canada concernant les personnes handicapées. En outre, nous encourageons une approche cohésive des programmes et services sociaux du gouvernement fédéral qui sont destinés aux personnes handicapées.

DSC investit des ressources importantes dans les mesures de soutien destinées expressément aux personnes handicapées – ce qui correspond à notre engagement de promouvoir la pleine participation de tous les Canadiens et les Canadiennes aux études, au travail et à la vie communautaire. Par l'entremise de nos initiatives stratégiques et de nos programmes, nous travaillons de concert avec des partenaires pour faire en sorte que chaque personne handicapée puisse apporter une contribution à hauteur de son plein potentiel.

Par exemple, les prestations d'invalidité que le Régime de pension du Canada verse aux personnes admissibles constituent l'un des soutiens fondamentaux de la participation économique et sociale plus poussée des personnes handicapées.[3] Ces prestations du RPC représentent la plus grande part de nos dépenses au titre de ce résultat stratégique. Une autre composante des dépenses est celle des coûts d'administration et des frais de service comme ceux du traitement des prestations, de l'examen des demandes et des soutiens pour le retour au travail des bénéficiaires des prestations d'invalidité du RPC.

Nous avons également la responsabilité de programmes et de services qui seront décrits de façon plus détaillée plus tard sous ce résultat stratégique, notamment le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées et les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées. La composante destinée aux personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social est décrite plus en détail sous le Résultat stratégique 3. Ces initiatives sont mises en œuvre dans le contexte plus vaste de nos travaux avec d'autres ministères, les gouvernements provinciaux et territoriaux, la collectivité des personnes handicapées et d'autres partenaires pour aborder les enjeux touchant les personnes handicapées de façon plus coordonnée et plus cohérente, ce qui est l'objet de tous nos efforts en matière de politique destinée aux personnes handicapées.

[3] http://www.dsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cdp-gxr.shtml

Nom de l'activité de programme : Inclusion et participation	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Ressources financières (en millions de dollars)			
Dépenses d'opération (au brut)	114,6	120,7	115,4
Subventions et contributions autorisées	254,7	248,7	248,7
Total	369,3	369,4	364,1
Prestations du RPC [1]	3 323,0	3 449,9	
Total	3 692,3	3 819,3	
Équivalents temps plein (ÉTP)	1 185	1 170	1 162

[1] Les dépenses prévues pour le Régime de pensions du Canada (RPC) sont disponibles pour les années de planification 2005-2006 et 2006-2007 seulement.

En plus de nos activités courantes, nous avons défini deux réalisations attendues pour 2005-2006.

Réalisation attendue 1 :

Prendre la tête de file de l'élaboration d'un plan d'action pour la participation et l'inclusion des personnes handicapées, pour le compte du gouvernement du Canada.

Budget 2005

Le budget de 2005 prévoit un éventail de mesures fiscales visant les personnes handicapées et les aidants naturels, notamment en doublant le montant maximal du remboursement que peuvent obtenir les aidants naturels pour les frais médicaux et les dépenses liées à une incapacité de leurs personnes à charge, le faisant ainsi passer à 10 000 $, et ce, à compter de l'année d'imposition 2005. Bien que ces mesures ne touchent pas directement les ressources de DSC, on misera sur notre leadership pour les questions concernant les personnes handicapées et les aidants naturels.

Également, le budget de 2005 comporte une contribution de 6 millions de dollars pour aider l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) à améliorer l'accès à l'information et aux produits culturels écrits pour les Canadiens incapables de lire les imprimés. Ces fonds aideront l'INCA à numériser sa collection et à offrir ses services de bibliothèque aux Canadiens dans l'ensemble du pays.

Dans le Discours du Trône de février 2004, le gouvernement du Canada annonçait les priorités qui allaient orienter l'action au sein de ses propres ministères et organismes, avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et avec la collectivité des personnes handicapées et d'autres partenaires, l'objectif étant de faire des progrès soutenus en faveur de la citoyenneté à part entière des personnes handicapées. Les travaux que nous prévoyons accomplir avec ces partenaires tableront sur les efforts communs réalisés jusqu'à maintenant.

À l'unisson : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées, document que le ministre fédéral et les ministres provinciaux et territoriaux responsables des Services sociaux ont publié en 1998, est le point de départ de ces travaux.[4] Il décrit une vision et des orientations stratégiques à long terme dont l'objet est de promouvoir la citoyenneté à part entière des personnes handicapées dans tous les aspects de la société canadienne. S'inspirant des valeurs de l'égalité, de l'inclusion et de l'indépendance, *À l'unisson* traite de trois grandes préoccupations des personnes handicapées, soit l'emploi, le revenu et les soutiens.

Nos travaux viseront des plans d'action cohérents pour les personnes handicapées au sein du gouvernement du Canada et dans toutes les administrations. Grâce à ce processus, les ministres pourront déterminer des buts à court terme, des stratégies, des responsabilités et des priorités. Les plans d'action permettront aux gouvernements de trouver de meilleurs moyens de relier ou d'améliorer les programmes et services actuels en vue d'offrir des soutiens de façon plus simple et plus cohérente, ce qui permettra notamment de déterminer de nouveaux programmes et services à envisager.

De nouvelles données et de nouveaux éléments de preuve faciliteront ce processus, ce qui correspond à notre engagement plus vaste en vertu de la Priorité ministérielle 1, qui est d'élaborer un cadre de politique du développement social. Par exemple, les travaux réalisés en 2005-2006 tireront profit du rapport *Mesures et services de soutien pour les adultes et les enfants (de 5 à 14 ans) ayant une incapacité au Canada : Une analyse des données portant sur les besoins et les lacunes*, que le ministre fédéral et les ministres provinciaux et territoriaux responsables des Services sociaux ont publié en décembre 2004.[5] Nous appuierons la prochaine Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), que Statistique Canada mènera dans le cadre du recensement de 2006, et dont les résultats aideront également nos partenaires à mieux comprendre la situation des personnes handicapées et la mesure dans laquelle nous avons tiré des leçons de l'EPLA de 2001.[6]

Nous nous attendons à ce que les travaux accomplis jusqu'à maintenant et l'amélioration de ces plans d'action en faveur des personnes handicapées aident le Canada à devenir un leader international en ce qui concerne les enjeux auxquels font face les personnes handicapées. Nous contribuerons également au travail d'élaboration et de négociation d'une convention des Nations Unies pour promouvoir et protéger les droits des personnes handicapées.

Réalisation attendue 2 :

Améliorer les programmes de DSC destinés au soutien des personnes handicapées.

Comme on l'a vu précédemment, Développement social Canada dispose d'un éventail de programmes destinés au soutien des personnes handicapées. En 2005-2006, nous explorerons et apporterons des améliorations à ces programmes et chercherons le soutien des programmes d'autres sources.

---

4 http://socialunion.ca/pwd/unison/unison_f.html
5 http://www.socialunion.ca/pwd/gapsreport2004_f.html
6 http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-577-XIF/index_f.htm

Notre ministère a adopté de nouvelles mesures pour aider un plus grand nombre de bénéficiaires des prestations d'invalidité du RPC (PIRPC) à tenter de retourner au travail.[7] En 2004-2005, une modification a été apportée au Régime de pensions du Canada : si un prestataire retourne au travail, cesse de toucher ses PIRPC mais doit arrêter de travailler en raison de la réapparition de son invalidité ou d'une invalidité connexe, ses PIRPC seront rétablies. Ce nouveau mécanisme de rétablissement automatique du droit aux prestations est en vigueur pendant les deux années qui suivent l'arrêt des PIRPC. Son objectif est d'encourager les prestataires des PIRPC à tenter de travailler en réduisant le risque qu'ils perdent leur soutien financier dans le cas où leur invalidité se manifeste à nouveau une fois qu'ils ont commencé à occuper un emploi régulier.

Un continuum exhaustif de soutiens favorisant le retour au travail qui sont adaptés aux besoins individuels des prestataires des PIRPC est une autre mesure qui sera pleinement mise en œuvre en 2005-2006. Son objectif est d'aider un plus grand nombre de prestataires à travailler à hauteur de leur potentiel.

Conformément à l'engagement pris par le gouvernement du Canada d'assurer un accès rationalisé et complet aux services à l'intention des Canadiens et des Canadiennes, nous explorerons des mesures de simplification en mettant à l'essai, dans le cadre d'un projet-pilote, un nouveau processus visant à faciliter la présentation d'une demande de PIRPC par téléphone. Le personnel de DSC communiquera avec les demandeurs pour les aider à remplir les formulaires nécessaires par téléphone. L'information ainsi recueillie sera postée aux clients, qui en prendront connaissance, la signeront et la retourneront. Nous évaluerons les résultats du projet-pilote afin de décider s'il y a lieu de mettre le processus en œuvre à l'avenir.

La première évaluation exhaustive des PIRPC depuis 1996 sera amorcée en 2005-2006 et elle devrait se terminer au cours de l'exercice suivant.

Au moment de renforcer la coordination et la cohérence des programmes du marché du travail destinés aux personnes handicapées, nous tiendrons compte des recommandations d'un examen au sujet des ententes du marché du travail visant les personnes handicapées et du Fonds d'intégration que le Bureau de la condition des personnes handicapées a remis au Secrétariat du Conseil du Trésor en 2004. Nous nous en inspirerons également lorsque nous renouvellerons le Fonds d'intégration, et elles faciliteront nos discussions avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour déterminer ce que nous allons faire lorsque les ententes du marché du travail visant les personnes handicapées prendront fin le 31 mars 2006.

Nous nous attendons à ce que ces discussions tablent sur l'expérience acquise jusqu'à maintenant, notamment la publication, en décembre 2004, des rapports de référence de toutes les provinces, à l'exception du Québec, en vertu du Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail.[8] Dans ces rapports, les gouvernements provinciaux

---

[7] http://www.sdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/psr/pub/feuillets/rehabprof.shtml&hs=cdp

[8] Le Québec souscrit aux principes généraux du Cadre multilatéral, mais ne l'a pas signé. Les ministères et organismes québécois responsables des programmes destinés aux personnes handicapées publient un rapport annuel en vertu de la *Loi québécoise sur l'administration publique* et du cadre de gestion axé sur les résultats établi par ladite *Loi*. Le Québec ne s'était pas engagé à publier de rapport de référence pour le 3 décembre et n'en a pas publié.

décrivent les programmes et services financés et font état de leurs objectifs, de leurs populations cibles et des dépenses prévues à leur égard, en plus de certains indicateurs sociétaux (revenu d'emploi, niveau de scolarité et taux d'emploi des personnes handicapées d'âge actif). À compter de décembre 2005, les gouvernements publieront des rapports sur les mêmes indicateurs, les rapports de référence servant de base de comparaison. Ils ajouteront de nouveaux indicateurs de programme au sujet des participants aux programmes et services, et des résultats.

En vertu de la composante destinée aux personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social, nous adopterons et améliorerons une nouvelle demande pour les subventions et contributions assortie de meilleures cibles en matière d'impact et de résultats, ainsi qu'un nouveau processus pour l'élaboration des projets. Nous devrions ainsi être en mesure de mieux soutenir le travail des organismes bénévoles communautaires qui cherchent à favoriser l'inclusion des personnes handicapées. Ces travaux correspondent à nos mesures globales de soutien pour la mise en valeur des capacités communautaires, que nous décrirons en détail sous le Résultat stratégique 3.

Résultat stratégique 3 :

Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social.

Développement social Canada reconnaît que les collectivités sont des piliers du développement social et que des collectivités dynamiques et inclusives favorisent le mieux-être social de leurs membres. Nos travaux reconnaissent également les contributions que les organismes du secteur bénévole à l'échelle locale, régionale et nationale apportent aux collectivités et à la recherche de solutions novatrices et efficaces à des problèmes de nature sociale – générant ainsi des enseignements dont les autres collectivités peuvent s'inspirer.

Même si de nombreux ministères et organismes du gouvernement du Canada travaillent avec et dans les collectivités, à DSC, notre planification, nos politiques et nos programmes sont clairement axés sur les collectivités. Par exemple, des programmes comme notre Programme de partenariats pour le développement social (PPDS), la responsabilité que nous assumons au sujet de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (ISBC) et nos efforts pour élaborer un cadre de politique pour l'économie sociale ont pour objet de renforcer la capacité des collectivités de s'attaquer aux enjeux sociaux qui revêtent de l'importance pour les particuliers et les familles.[9, 10] Notre responsabilité à l'égard des initiatives Comprendre la petite enfance et Nouveaux horizons reconnaît l'importance de la mobilisation communautaire envers les programmes et services qui appuient la pleine participation des jeunes enfants, des familles et des aînés dans leurs collectivités.[11, 12]

---

[9] http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/ds/05_PPDS.shtml
[10] http://www.vsi-isbc.ca/
[11] http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/ds/300_CPEInfo.shtml
[12] http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/horizons/tabmat.shtml

Ce résultat stratégique tourne autour de notre responsabilité relativement aux activités globales qui, dans le cadre de politiques et de programmes, renforcent le secteur bénévole et soutiennent le travail des organismes sans but lucratif en matière de développement social, de même que les initiatives communautaires qui font la promotion des partenariats et de la concertation pour répondre aux besoins des personnes handicapées, des enfants et des familles ainsi que des aînés, et pour favoriser leur pleine inclusion.

Nom de l'activité de programme : Collectivités dynamiques

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Ressources financières (en millions de dollars)			
Dépenses d'opération (au brut)	24,7	25,5	26,8
Subventions et contributions autorisées	42,4	46,6	53,3
Total	67,1	72,1	80,1
Équivalents temps plein (ÉTP)	149	140	139

En plus de nos activités courantes, nous avons défini une réalisation attendue pour 2005-2006.

Réalisation attendue 1 :

Prendre la tête de file en matière de mise en valeur de la capacité des collectivités lorsqu'il s'agit de s'attaquer aux enjeux sociaux locaux.

Budget 2005

Le financement du programme Nouveaux Horizons sera accru de 10 à 25 millions de dollars par année afin de promouvoir les activités bénévoles auxquelles s'adonnent les aînés, ou qui sont à leur intention (5 millions de dollars en 2005-2006, de 10 millions en 2006-2007 et de 15 millions en 2007-2008 et lors des exercices suivants, ce qui portera le budget annuel à 25 millions). Il sera ainsi possible de combler un éventail de besoins décelés chez les aînés.

En 2005-2006, nous travaillerons à une gamme d'initiatives conçues pour mettre en valeur la capacité des collectivités. DSC continue de tabler sur les engagements à long terme exposés dans son *Rapport sur les plans et les priorités* de 2004-2005. Ainsi, nous élargirons l'initiative Comprendre la petite enfance (CPE) à une centaine de collectivités sur sept ans (de 2004-2005 à 2010-2011). Cette expansion s'amorcera par un premier appel de propositions et processus de sélection à l'issue duquel un nombre maximal de 25 nouvelles collectivités seront retenues à partir de 2005-2006. CPE et le processus d'appel de propositions font l'objet d'un soutien qui revêt la forme d'activités régionales de promotion, de communication et de liaison.

Comme il en a été question sous le Résultat stratégique 1, nous financerons, dans le cadre du programme Nouveaux horizons pour les aînés, des projets conçus pour renforcer la

participation des aînés dans leurs collectivités. Nous continuerons également de prendre des mesures pour concrétiser notre engagement en vertu du Plan d'action pour les langues officielles afin de renforcer la capacité des organisations non gouvernementales nationales de promouvoir des politiques, programmes et services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants linguistiquement et culturellement adaptés qui sont destinés aux familles des collectivités de langue officielle en situation minoritaire.

Nous nous proposons de donner suite à l'engagement de promouvoir l'économie sociale qui a été pris dans le Discours du Trône d'octobre 2004, à savoir « *ces innombrables activités et entreprises à but non lucratif qui, partout au Canada, canalisent les énergies des citoyens et des entrepreneurs pour le bien des collectivités* ». En notre qualité de ministère fédérale responsable de l'économie sociale, nous travaillerons de concert avec Industrie Canada et avec des organismes de développement régional pour leurs initiatives axées sur l'économie sociale. À long terme, nous ajouterons à ces initiatives en examinant comment nous fonctionnons en tant que gouvernement et nous tenterons de trouver des moyens d'accroître, pour les entreprises du secteur de l'économie sociale, l'accès aux programmes du gouvernement fédéral, que ce soit en supportant les petites et moyennes entreprises et l'approvisionnement ou en favorisant l'innovation. Nous continuerons de soutenir la secrétaire parlementaire du ministre du Développement social particulièrement chargée de l'économie sociale, qui assure le leadership fédéral pour ce qui est de l'élaboration d'initiatives et qui préside la Table ronde nationale sur l'économie sociale.

De façon plus générale, nous nous proposons de collaborer avec le secteur bénévole, les gouvernements provinciaux et territoriaux, les collectivités et d'autres partenaires afin de déterminer comment nous pouvons adopter une approche plus cohérente pour la mise en valeur des capacités communautaires. Dans ce contexte, nous établirons de vastes réseaux intersectoriels pour promouvoir le partage des connaissances et la collaboration relativement à des approches nouvelles et novatrices qui permettront aux collectivités de répondre aux besoins de leurs citoyens en matière de développement social. Nous appuierons notre personnel régional aux fins de l'établissement de la capacité de gérer et de coordonner les programmes de développement social, l'acquisition du savoir et de l'information, et la mobilisation des parties prenantes, qui représente un élément crucial du progrès.

La collaboration avec le secteur des organismes bénévoles et sans but lucratif et le renforcement de ce secteur continueront d'être au cœur de nos stratégies de mise en valeur des capacités des collectivités. Ces travaux sont conformes à la démarche globale de DSC en matière de développement social au Canada, tout en correspondant à l'engagement qui a été pris par le gouvernement dans le Discours du Trône de février 2004, à savoir de « *renforcer les moyens dont disposent les organismes philanthropiques et caritatifs, et de donner plus de poids à leurs opinions, y compris leurs moyens d'expression, et de mobiliser les bénévoles* », par le biais de mesures prises dans le cadre de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (ISBC). À cette fin, nous collaborerons avec le secteur bénévole pour concrétiser les engagements restants de l'ISBC.

Nous comptons intégrer nos programmes actuels pour l'inclusion communautaire et le secteur bénévole en une approche cohérente du renforcement des capacités des collectivités. Nous mettrons également sur pied un groupe de travail sur les investissements communautaires qui collaborera avec des ministères fédéraux de premier plan et avec le secteur bénévole pour examiner des instruments de financement souples, en conformité au

Code de bonnes pratiques de financement du secteur bénévole et du gouvernement du Canada. Même si l'ISBC en tant qu'initiative horizontale pangouvernementale doit prendre fin en mars 2006, nos travaux poseront les jalons d'activités futures dans ce secteur.

Notre Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) continuera d'être un important outil de nos activités de renforcement des capacités communautaires et nous continuerons de faire des investissements stratégiques en vertu de ses composantes de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants, de l'inclusion sociale et des personnes handicapées.

Aux fins de la réalisation des objectifs du PPDS, nous forgerons des relations avec des organismes du secteur sans but lucratif. Par exemple, nous évaluerons les répercussions et la pertinence des initiatives pour l'intégration communautaire du PPDS, qui ont favorisé les capacités communautaires pour l'inclusion des personnes handicapées dans plus de 500 collectivités partout au Canada. Nous comptons tabler sur les réussites de cette initiative en élaborant des « stratégies pour l'avenir » et en démontrant une approche « des systèmes communautaires » en faveur de collectivités inclusives pour les personnes handicapées. Il a déjà été question de nos travaux concernant la collectivité des personnes handicapées dans le cadre du PPDS sous le Résultat stratégique 2.

Résultat stratégique 4 :

Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, la participation et le bien-être.

Le gouvernement du Canada reconnaît que les familles et les collectivités peuvent tirer profit de soutiens bien conçus qui leur permettent de mieux satisfaire leurs besoins – qu'il s'agisse d'aider les enfants à prendre le meilleur départ dans la vie ou de reconnaître la réalité voulant que les Canadiens et les Canadiennes soient plus nombreux à fournir des soins informels à des parents âgés, à des parents handicapés ou à d'autres personnes ayant des besoins spéciaux.

Conformément à ce résultat stratégique, Développement social Canada s'emploie à déterminer des priorités relatives à de tels soutiens et à les concrétiser, en conformité d'objectifs et d'engagements pangouvernementaux. Par exemple, le gouvernement reconnaît que de nombreux Canadiens et Canadiennes assument le rôle d'aidants naturels et offrent ainsi une aide précieuse aux aînés et aux personnes handicapées. À mesure que la demande d'aidants familiaux et naturels augmente, en même temps que les pressions se font de plus en plus nombreuses sur ces aidants, la question des soins informels retient de plus en plus l'attention des décideurs en matière de politique du développement social au Canada.

De la même façon, le gouvernement fédéral et ses nombreux partenaires comprennent que le bien-être des enfants est un déterminant de notre qualité de vie actuelle au Canada et de notre productivité future. Un vaste consensus veut que des mesures de soutien du

revenu pour les familles à faible revenu, parallèlement à des services à l'intention de tous les parents, jouent un rôle important dans le mieux-être social de tous les enfants.

Comme c'est au cours des premières années que les enfants acquièrent les bases qui influenceront leur capacité d'apprentissage, leur comportement et leur santé plus tard au cours de la vie, les autorités fédérales, provinciales et territoriales ont reconnu que le soutien du développement de la petite enfance, l'accent étant mis particulièrement sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, est une grande priorité. Outre des programmes et services comme la Prestation pour enfants handicapés et les prestations du Régime de pensions du Canada destinées aux enfants des cotisants décédés et aux enfants des bénéficiaires des prestations d'invalidité, DSC assume la tête de file des travaux de collaboration du gouvernement du Canada avec les gouvernements provinciaux et territoriaux dans le cadre de trois grandes initiatives :

- la Prestation nationale pour enfants;
- l'Accord sur le développement de la petite enfance;
- le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Chacune de ces initiatives horizontales actuellement en cours est décrite dans le tableau 8 de la Section III. En vertu de chacune des ententes fédérales-provinciales-territoriales qui régissent ces initiatives, les gouvernements participants se sont entendus sur des objectifs stratégiques communs et sur les genres de contributions qu'ils apporteraient à la réalisation des objectifs de chaque initiative. Développement social Canada participe activement à la promotion de l'apprentissage et à la communication des résultats en vertu de chaque initiative. En 2005-2006, nous continuerons de veiller à ce que les engagements exposés dans le cadre de la Prestation nationale pour enfants, de l'Accord sur le développement de la petite enfance et du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants soient bel et bien respectés. Nous appuierons aussi d'autres mesures, notamment des projets-pilotes ayant pour objet de recueillir des connaissances sur les programmes qui favorisent la langue et la culture françaises dans les collectivités de langue officielle en situation minoritaire.

Nom de l'activité de programme : Investissements dans les enfants et les familles [1]

	2005-2006	2006-2007 [2]	2007-2008 [2]
Ressources financières (en millions de dollars)			
Dépenses d'opération (au brut)	4,4	29,5	29,5
Équivalents temps plein (ÉTP)	23	22	22

[1] L'initiative de Prestation nationale pour enfants est administrée par l'Agence canadienne du revenu. Le Gouvernement du Canada ne fait que soutenir les Ententes sur le développement de la petite enfance et le Cadre multilatéral en apprentissage et garde des jeunes enfants par le biais de Transferts sociaux du Canada aux provinces et territoires. Ces ressources ont été affectées expressément aux fins de l'initiative de la Prestation nationale pour enfants. Au fil du temps, la charge de travail reliée à ces ressources a augmentée afin d'inclure des activités associées au cadre Multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants et aux Ententes sur le développement de la petite enfance. Sur une base prioritaire, non de permanence, l'augmentation de la charge de travail a souvent nécessité une réaffectation temporaire par le personnel des politiques ministérielles.

[2] Le gouvernement du Canada consacre 100 millions de dollars (25 millions de dollars par année sur une période de quatre ans) dans son Budget 2005, à l'élaboration d'un nouveau programme de reddition de comptes qui appuiera l'amélioration de la recherche et la mise au point d'indicateurs et de points de référence communs fondés sur les preuves.

En plus de nos activités courantes, nous avons défini deux réalisations attendues pour 2005-2006.

Réalisation attendue 1 :

Prendre la tête de file des efforts portant sur une nouvelle initiative visant à améliorer et à élargir l'apprentissage et la garde des jeunes enfants au Canada, pour le compte du gouvernement du Canada.

Budget 2005

Le gouvernement s'est engagé à consacrer une somme de 5 milliards de dollars sur cinq ans pour la mise en place d'un cadre pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, en collaboration avec les provinces et les territoires. À même l'engagement de 5 milliards de dollars, le gouvernement du Canada consacrera 100 millions aux Premières nations vivant dans les réserves et continuera à travailler en partenariat avec elles afin de trouver des solutions pratiques pour répondre aux besoins d'apprentissage et de garde des jeunes enfants vivant dans les réserves. Le gouvernement du Canada consacre une portion semblable de l'enveloppe de 5 milliards de dollars, soit 100 millions, à l'élaboration d'un nouveau programme de reddition de comptes qui appuiera l'amélioration de la recherche et la mise au point d'indicateurs et de points de référence communs fondés sur les preuves.

Cet engagement fait fond sur les mesures prises dans les récents budgets pour renforcer les programmes à l'intention des enfants des Premières nations sur les réserves. Voici certaines de ces mesures :

- *320 millions de dollars sur cinq ans (65 millions par année en permanence) pour les programmes de développement de la petite enfance à l'intention des enfants des Premières nations et d'autres enfants autochtones.*
- *45 millions sur trois ans (14 millions par année en permanence) pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants des Premières nations sur les réserves.*

Ces enfants pourront ainsi bénéficier également de l'engagement national consistant à assurer à tous les enfants canadiens le meilleur départ possible dans la vie. Les fonds seront utilisés en fonction des résultats des consultations communautaires, de l'évaluation prochaine des programmes et de leur exécution, et des discussions en table ronde avec les Autochtones.

Pour contribuer à remplir l'engagement en ce sens qui a été annoncé dans le Discours du Trône d'octobre 2004, Développement social Canada continuera de travailler avec ses homologues des provinces et territoires en vue d'élaborer une nouvelle initiative visant à améliorer et à élargir l'apprentissage et la garde des jeunes enfants partout au pays. Les gouvernements cherchent à établir une vision à long terme assortie d'objectifs mesurables et de principes partagés en matière de qualité, d'universalité inclusive, d'accessibilité et de développement. Il y aurait de solides mesures de reddition des comptes et les provinces et territoires disposeraient de la souplesse voulue pour satisfaire leurs propres besoins, compte tenu de leur situation particulière.

Une fois cette nouvelle initiative sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants mise au point, Développement social Canada en surveillera la mise en œuvre, notamment en ce qui concerne la production de rapports de la part des gouvernements provinciaux et territoriaux. S'y ajouteront les rapports du gouvernement du Canada sur l'état de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants au Canada et sur les activités et dépenses relevant de la compétence fédérale. Notre ministère collaborera également avec les provinces et territoires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie renforcée de savoir, d'information et de données pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Conformément à notre rôle consistant à assurer un leadership en matière de politique, au sein du gouvernement fédéral, pour les enjeux touchant les jeunes enfants, Développement social Canada dispensera des conseils stratégiques relativement à l'élaboration d'une stratégie autochtone complémentaire pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, en partenariat avec Affaires indiennes et du Nord Canada, Santé Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Réalisation attendue 2 :

Élaborer des options stratégiques pour soutenir les aidants familiaux / naturels qui s'occupent de personnes âgées et de personnes handicapées.

Budget 2005

Le budget de 2005 prévoit un éventail de mesures fiscales visant les personnes handicapées et les aidants naturels, notamment en doublant le montant maximal du remboursement que peuvent obtenir les aidants naturels pour les frais médicaux et les dépenses liées à une incapacité de leurs personnes à charge, le faisant ainsi passer à 10 000 $, et ce, à compter de l'année d'imposition 2005. Bien que ces mesures ne touchent pas directement les ressources de DSC, on misera sur notre leadership pour les questions concernant les personnes handicapées et les aidants naturels.

Au Canada, les aînés et les personnes handicapées sont de plus en plus nombreux à recevoir des soins à la maison, très souvent de la part de membres de la famille, mais aussi de la part d'amis et de voisins. La plupart préfèrent l'option des soins à la maison et les aidants trouvent généralement leur rôle enrichissant.

Les aidants familiaux et naturels fournissent des services essentiels pour l'autonomie et le maintien à domicile des aînés frêles et des personnes handicapées. Toutefois, avec le vieillissement de la population, la longévité accrue des personnes âgées, la prédominance des soins dans la collectivité par rapport aux soins en établissement, la hausse de la participation des femmes à la population active, et des familles moins nombreuses et plus dispersées, il existe un conflit fondamental entre la demande croissante et l'offre décroissante d'aidants naturels. Ces derniers ressentent ces tensions et éprouvent souvent de la difficulté à gérer les pressions multiples qui s'exercent sur leur temps.

Le gouvernement du Canada reconnaît le rôle vital que jouent les Canadiens et les Canadiennes qui dispensent des soins informels à un parent ou à un membre de la

collectivité qui est âgé ou handicapé. Il est conscient des défis que ces Canadiens et ces Canadiennes auront peut-être à relever pour trouver un équilibre entre leur vie professionnelle, leurs propres besoins en matière de santé, leurs responsabilités familiales et leurs responsabilités à titre d'aidants. Le gouvernement du Canada sait également que beaucoup de Canadiens et de Canadiennes doivent assumer le double rôle d'élever des enfants tout en fournissant des soins informels à un parent âgé ou à une personne handicapée. Lors de leur rencontre de novembre 2004, le ministre fédéral et les ministres provinciaux et territoriaux responsables des Services sociaux ont discuté de la possibilité de se concerter afin d'élaborer une stratégie plus exhaustive pour appuyer les aidants qui dispensent des soins informels à domicile aux aînés et aux personnes handicapées.

En 2005-2006, Développement social Canada, en sa qualité de ministère fédéral agissant au premier chef dans le dossier des aidants naturels, poursuivra ses travaux d'élaboration et d'analyse d'une politique à l'intention des Canadiens et des Canadiennes qui fournissent des soins à domicile à des parents ou à des amis. Nous travaillerons en étroite collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi qu'avec d'autres ministères fédéraux à l'élaboration d'une stratégie exhaustive de soutien pour les personnes qui dispensent des soins informels à domicile aux aînés et aux personnes handicapées. Nous continuerons également de consulter des groupes d'intervenants, la population et les parlementaires pour faire en sorte que notre plan d'action soit élaboré en fonction de différentes perspectives.

Résultat stratégique 5 :

Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens.

Chaque année, plus de 4,6 millions de Canadiens et de Canadiennes font affaire avec Développement social Canada (DSC) aux fins des programmes et services que le ministère dispense directement. Les citoyens, les entreprises et les organismes du secteur bénévole veulent des services uniformes et de grande qualité de la part de leurs gouvernements. Ils veulent que les services dispensés par les pouvoirs publics soient plus faciles et plus commodes d'accès, et qu'ils soient offerts selon des méthodes qui permettent de contrôler les coûts et de veiller à ce que chaque client reçoive les bons services ou les bonnes prestations, au bon moment et aux bonnes fins.

En 2005-2006, nous poursuivrons nos activités habituelles pour dispenser aux Canadiens et aux Canadiennes des services de grande qualité, mesurés par des indicateurs de rendement comme :

- le pourcentage des versements de DSC / RHDCC aux Canadiens et aux Canadiennes qui sont faits à temps;
- la disponibilité en pourcentage des services automatisés de DSC / RHDCC pour les Canadiens et les Canadiennes (postes de travail permettant aux clients d'avoir accès aux services en ligne dans les bureaux locaux, services dispensés par Internet et services téléphoniques à réponse vocale interactive).

Nous continuerons également d'améliorer et de simplifier les formulaires que les Canadiens et les Canadiennes utilisent pour présenter une demande de prestations du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse, de former le personnel de première ligne, de nous protéger contre les risques qui menacent l'intégrité des programmes, de repérer et de corriger les problèmes qui donnent lieu à des erreurs et de communiquer avec les Canadiens et les Canadiennes pour les aider à mieux comprendre. Nos choix reposeront sur les rétroactions des clients et du personnel, les résultats de vérifications et les pratiques exemplaires de tiers. Un grand nombre de ces activités visant la prestation des services continueront de s'appuyer sur les ressources de la technologie de l'information qui nous aident non seulement à transformer nos modes de fonctionnement afin d'atteindre nos objectifs futurs en matière de services, mais qui nous permettent aussi d'assurer l'efficacité de la prestation de nos services à l'intention des Canadiens et des Canadiennes.

Nom de l'activité de programme : Innovation en matière de services [1]

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Ressources financières (en millions de dollars)			
Dépenses d'opération (au brut)	**60,8**	62,5	62,2
Équivalents temps plein (ÉTP)	**811**	797	792

[1] Ces données ne comprennent pas les 450 ÉTP et les 25 millions de dollars liés aux services par téléphone fournis par les PSR, qui servent à appuyer le présent résultat stratégique et aussi les résultats stratégiques 1 et 2. Ces ressources découlent de prestations légales (RPC et SV) et sont visées par le résultat stratégique 1.

En plus de nos activités courantes, nous avons défini une réalisation attendue pour 2005-2006.

Réalisation attendue 1 :

Favoriser l'élaboration d'une approche horizontale et axée sur les citoyens en matière de services au moyen de nouveaux modèles de prestation directe des services, tout en assurant l'intégrité des programmes sociaux.

Budget 2005

La prestation des services et des programmes fédéraux offerts aux Canadiens sera améliorée grâce à la mise en œuvre de l'initiative Service Canada sur une période de trois ans. Service Canada constituera pour les Canadiens un guichet unique avec lequel ils pourront communiquer par téléphone, par Internet ou en personne relativement aux prestations et à d'autres programmes. Cette initiative regroupera les nombreux services et prestations offerts aux Canadiens, y compris ceux de DSC, en créant un mécanisme commun et intégré de prestation de services. Il s'agira d'un service unifié qui sera intégré, facile d'accès, simple à utiliser et adapté à la situation de chacun. Il permettra d'accroître l'intégrité de programmes, comme le Régime de pensions du Canada, en inspirant confiance au public et en assurant que le bon client reçoive le bon service ou les bonnes prestations au bon moment et pour la bonne raison.

> *Au fil du temps, Service Canada rejoindra plus de 30 millions de Canadiens, servira 1,3 million d'employeurs et constituera un guichet unique pour la plupart des services du gouvernement – y compris l'aide à l'emploi, la prestation de soutien du revenu, les services en matière d'éducation et de perfectionnement des compétences et bien d'autres encore. Service Canada aura pour effet d'accroître le nombre de services que les Canadiens reçoivent dès le premier point de contact et d'améliorer l'efficacité de la prestation de services dans l'ensemble du gouvernement.*

En raison de l'ampleur et de l'étendue de nos programmes et des programmes de RHDCC que nous dispensons par téléphone et par Internet, DSC continuera d'accomplir des progrès au chapitre de la transformation de la prestation des services. Nous continuerons d'assurer leadership et soutien aux fins de la conception, de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une approche horizontale et axée sur les citoyens en matière de prestation de services et de programmes en 2005-2006, et de veiller à ce que les Canadiens et les Canadiennes reçoivent en temps opportun des services pertinents et de grande qualité qui répondent à leurs besoins et sont conformes aux normes d'excellence établies en matière de services.

En 2005-2006, DSC tablera sur les récentes mesures prises pour restructurer la prestation des services aux Canadiens et aux Canadiennes afin d'offrir une expérience plus positive aux personnes qui font appel à nos programmes et à nos services. De plus, nous explorerons et mettrons en œuvre des solutions visant à simplifier et à automatiser nos processus internes et à réduire nos frais opérationnels, ce qui passera par de nouvelles mesures d'automatisation, de rationalisation et de simplification de nos formulaires et de nos processus.

Conformément à notre approche axée sur la clientèle, nous continuerons d'explorer les meilleurs moyens d'adopter une base d'information commune pour de nombreux programmes, en accordant toute l'attention voulue à la confidentialité et à la sécurité de l'information. Ainsi, les Canadiens et les Canadiennes n'auraient pas besoin de fournir continuellement la même information pour divers programmes. Ces travaux viendraient s'ajouter à nos efforts en vue d'intégrer les processus pour les Canadiens et les Canadiennes qui présentent des demandes dans le cadre de programmes fédéraux et provinciaux ou territoriaux, par exemple les régimes de pensions.

À l'appui de l'amélioration de la prestation de services qui nécessitent l'utilisation de données personnelles, nous continuerons de chercher et de mettre en œuvre des moyens d'améliorer l'intégrité du régime des numéros d'assurance sociale (NAS). Dans ce contexte, nous chercherons à faire du NAS le fondement de mécanismes communs de gestion de l'identité des clients et des relations avec les citoyens aux fins des programmes gouvernementaux.

Nous renforcerons également l'échange de données avec d'autres ministères fédéraux et avec des ministères provinciaux et territoriaux qui recueillent des données de l'état civil comme les naissances et les décès. Ainsi, l'intégralité du Registre de l'assurance sociale, qui est lui-même la base du régime des NAS, s'améliorera systématiquement. La sécurité revêt une importance critique; c'est pourquoi nous aurons recours à des démarches axées sur le risque afin d'améliorer les fonctions de décision et d'enquête. Nous appliquerons des processus et élaborerons les outils nécessaires pour gérer efficacement les renseignements personnels et respecter la vie privée des particuliers.

Le concept des « bouquets de services » est un autre aspect de l'approche axée sur les clients que nous avons retenue en matière de service. Il consiste à regrouper le plus grand nombre possible de services qui intéresseront telle ou telle clientèle, en vue d'offrir à celle-ci un service plus exhaustif et plus transparent. En 2005-2006, nous mettrons la dernière main à la conception de ces bouquets de services, dont le premier s'adressera aux personnes handicapées; d'autres travaux porteront sur un bouquet de services qui sera proposé aux aînés. Nous mettrons à l'essai un outil d'information visant à aider le personnel chargé de la prestation des services à offrir aux clients handicapés une information exacte, rapide et appropriée au sujet des programmes et des services qui pourraient les intéresser.

L'un des éléments clés d'un service axé sur les clients, qui permettrait en même temps d'obtenir le meilleur rendement de nos investissements dans les services, consiste à veiller à ce que tous les canaux de prestation des services (en personne, par courrier, par téléphone, par Internet) fonctionnent de façon intégrée. Par exemple, nous améliorerons le service dispensé par le personnel de première ligne, que ce soit au téléphone ou en personne. À cette fin, nous dispenserons de la formation au personnel et nous lui donnerons une nouvelle trousse d'outils grâce à laquelle il aura facilement accès à l'information à transmettre aux clients au sujet d'autres programmes fédéraux et provinciaux. De plus, nous collaborerons avec d'autres ministères et administrations afin de coordonner les efforts dans le but d'améliorer le service à l'intention des citoyens.

Nous nous proposons d'offrir plus de services en ligne et de les promouvoir dans le cadre de mesures plus vastes ayant pour objet d'accroître le recours à nos options libre-service. Le passage à des services plus automatisés, y compris par l'entremise du portail Internet *Passerelle des Canadiens* que DSC gère pour le compte du gouvernement, s'accompagnera parallèlement d'efforts visant à réduire l'utilisation de formulaires et de documents sur support papier. Cela supposera également de nouvelles démarches qui devraient améliorer la façon dont nous traitons les formulaires et documents, particulièrement pour les dossiers plus complexes ou les dossiers actifs de nombreux clients.

Les systèmes et technologies de l'information intégrés de DSC revêtent une importance fondamentale pour l'amélioration de la prestation des services à court et à long terme. C'est pourquoi nous continuerons d'assurer le fonctionnement efficace des systèmes pour répondre aux besoins actuels en matière de prestation de services et de soutiens, tout en cherchant à renouveler la technologie / la gestion de l'information. Nous pensons que cela nous permettra d'obtenir le meilleur rendement de nos investissements pour les Canadiens et les Canadiennes, et particulièrement pour nos clients. Nous assurerons la prestation des services et le versement des prestations aux Canadiens et aux Canadiennes et la mise en œuvre de nos initiatives de transformation par le biais de services de technologie de l'information proactifs, sécurisés et fiables. Nous comptons exploiter au mieux les ressources de la technologie de l'information en recourant à des applications informatiques partagées qui peuvent être utilisées dans plus d'un endroit, où ce sera possible.

Compte tenu du défi qui consiste à obtenir les meilleurs résultats possibles au chapitre de la prestation des services avec un budget limité, nous adopterons un cadre de mesure du rendement qui nous permettra de définir les priorités, de mesurer les résultats et de déterminer des correctifs de façon plus uniforme et mieux équilibrée, ce qui nous aidera à faire des économies que nous pourrons utiliser pour trouver d'autres moyens d'améliorer le service aux Canadiens et aux Canadiennes.

Le tableau qui suit montre les liens qui existent entre nos priorités ministérielles, activités de programme et résultats stratégiques, et, en parallèle, les engagements récents du gouvernement du Canada ainsi que les réalisations attendues de DSC pour 2005-2006.

Priorité ministérielle	Activité de programme	Résultat stratégique	Engagements du gouvernement	Réalisations attendues du ministère
Priorité ministérielle 1 : Jouer un rôle de chef de file dans le développement d'un cadre de politique du développement social et d'un plan d'acquisition du savoir connexe pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de développement social	• Les fonctions de politique stratégique appuient toutes les activités de programme	1, 2, 3, 4 et 5	• En cours • DT (février 2004) • DT (octobre 2004)	Élaborer : ➢ un cadre de politique du développement social ➢ un plan d'acquisition du savoir ➢ une stratégie de relations fédérales-provinciales ➢ une stratégie de mobilisation

Priorité ministérielle	Activité de programme	Résultat stratégique	Engagements du gouvernement	Réalisations attendues du ministère
Priorité ministérielle 2 : Jouer un rôle de chef de file à l'égard des engagements clés du gouvernement du Canada en matière de politique du développement social	• Soutien du revenu • Inclusion et participation • Collectivités dynamiques • Investissements dans les enfants et les familles	1, 2, 3 et 4	• En cours • DT (février 2004) • DT (octobre 2004) • Budget 2004	➢ Prendre la tête de file à l'égard des enjeux stratégiques touchant les aînés et des programmes à leur intention, pour le compte du gouvernement du Canada ➢ Prendre la tête de file de l'élaboration d'un plan d'action pour la participation et l'inclusion des personnes handicapées, pour le compte du gouvernement du Canada ➢ Améliorer les programmes de DSC destinés au soutien des personnes handicapées ➢ Prendre la tête de file en matière de mise en valeur de la capacité des collectivités lorsqu'il s'agit de s'attaquer aux enjeux sociaux locaux ➢ Prendre la tête de file des efforts portant sur une nouvelle initiative visant à améliorer et à élargir l'apprentissage et la garde des jeunes enfants au Canada, pour le compte du gouvernement du Canada ➢ Élaborer des options stratégiques pour soutenir les aidants familiaux / naturels qui s'occupent de personnes âgées et de personnes handicapées

Priorité ministérielle	Activité de programme	Résultat stratégique	Engagements du gouvernement	Réalisations attendues du ministère
Priorité ministérielle 3 : Contribuer à l'amélioration de la prestation des services axée sur les citoyens	• Innovation en matière de services	5	• En cours • Examen des dépenses	➢ Favoriser l'élaboration d'une approche horizontale et axée sur les citoyens en matière de services au moyen de nouveaux modèles de prestation directe des services, tout en assurant l'intégrité des programmes sociaux
Priorité ministérielle 4 : Créer une organisation qui met l'accent sur l'excellence, les gens, une gestion saine et une reddition des comptes efficace alignée sur le cadre de responsabilisation de gestion	• Les fonctions de gestion appuient toutes les activités de programme	1, 2, 3, 4 et 5	• En cours • SCT • Priorités du greffier du Conseil privé	➢ Créer une organisation qui met l'accent sur l'excellence, les gens, une gestion saine, une intendance et une fonction de contrôleur améliorées ainsi que la reddition de comptes alignée sur le cadre de responsabilisation de gestion ➢ Mettre en œuvre de façon efficace les services ministériels partagés par RHDCC et DSC

Sommaire des indicateurs de rendement

Développement social Canada est en train d'élaborer des indicateurs de rendement pour son architecture d'activités de programme (AAP), indicateurs qui serviront de niveaux de référence à partir desquels le ministère pourra établir des attentes, améliorer son rendement pour les Canadiens et les Canadiennes et déterminer ce qui marche bien et ce qui marche moins bien. En comparant les résultats obtenus aux attentes et aux cibles établies à partir de nos indicateurs de rendement, nous serons en mesure de mieux comparer le rendement et les ressources au fil du temps. Grâce à ces indicateurs, DSC pourra améliorer sa planification, réaffecter les ressources de façon à les consacrer à des priorités plus importantes, accroître la transparence et la reddition des comptes à tous les niveaux du ministère, faciliter le processus décisionnel et s'assurer que les résultats sont plus clairs pour les parlementaires aussi bien que pour la population canadienne.

De plus, à partir des nouveaux indicateurs que nous sommes en train d'élaborer, nous pourrons mesurer les avantages à court et à long terme que représentent le mandat, la vision, les programmes et les services du ministère pour les Canadiens et les Canadiennes. Nous nous attendons à ce que ces indicateurs soient fiables, valides, comparables, opportuns, d'un bon rapport coût-efficacité et qu'ils soient clairs aux yeux des Canadiens et des Canadiennes. Nous aurons des indicateurs de rendement pour tous les niveaux de la structure de notre AAP, y compris pour nos initiatives les plus récentes comme la garde à l'enfance et la prestation de soins.

Nos indicateurs actuels, qui sont présentés ci-dessous, constituent un point de départ pour les nouveaux travaux à entreprendre. Ils offrent de l'information permettant de mesurer notre rendement en matière de rapidité et de qualité des services que nous dispensons.

INDICATEUR	CIBLE
Rapidité du service	
Pourcentage de décisions initiales au sujet des demandes de prestations d'invalidité du RPC qui sont rendues dans les 120 jours civils de la réception de la demande	75 %
Pourcentage de décisions au sujet des demandes de réexamen d'une décision initiale concernant des prestations d'invalidité du RPC qui sont rendues dans les 120 jours civils de la réception de la demande	70 %
Pourcentage des prestations de SV qui sont versées dès le premier mois d'admissibilité	90 %
Pourcentage des prestations de retraite du RPC qui sont versées dès le premier mois d'admissibilité	85 %
Pourcentage des appels téléphoniques auxquels un agent de la prestation des services répond dans un délai de trois minutes	95 %
Qualité du service	
Plaintes en matière de langues officielles – service au public Plaintes en matière de langues officielles – langue de travail	Seuls les chiffres réels sont signalés
Production en temps opportun des dossiers de versement pour tous les paiements aux Canadiens et aux Canadiennes	95 %
Accessibilité de modes de service automatisés pour les Canadiens et les Canadiennes	94 %
Indicateurs de la représentativité de l'effectif	
(Ces cibles, qui concernent l'exercice 2004-2005, ont été fournies à DSC par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada le 31 décembre 2004. Elles pourront être révisées, puisque les cibles de 2005-2006 ne seront pas connues avant le 1er avril 2005.)	
Représentation des minorités visibles, en %	10,1 %
Représentation des autochtones, en %	2,4 %
Représentation des personnes handicapées, en %	3,6 %
Représentation des femmes, en %	57,8 %

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités* de 2005-2006 de Développement social Canada.

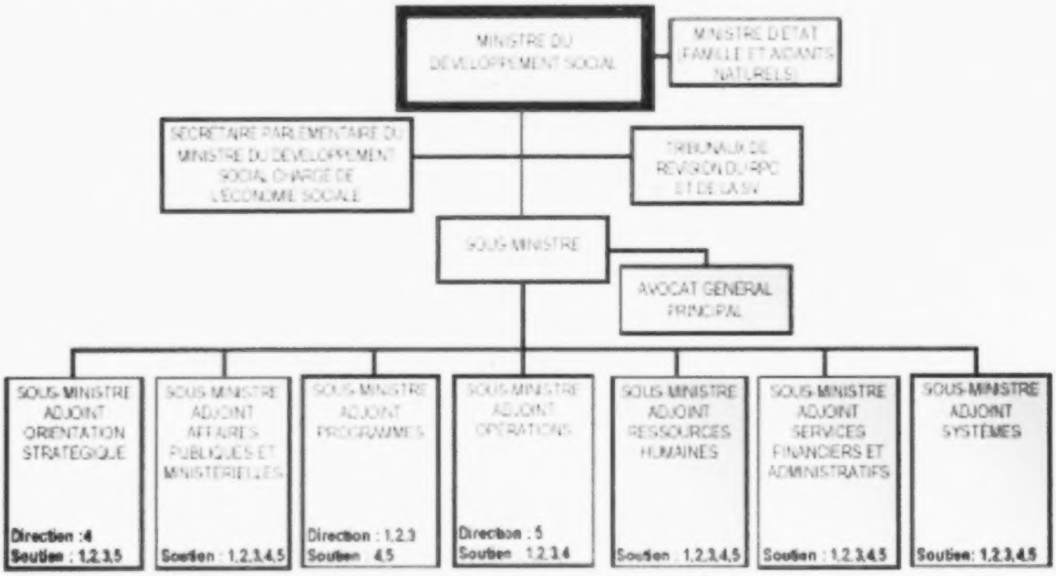
Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide pour la préparation de la partie III du Budget des dépenses : Rapports sur les plans et les priorités.*

- Il est conforme à la reddition de comptes décrite dans les Lignes directrices du SCT;
- Il est fondé sur la structure de responsabilisation approuvée du ministère, telle qu'elle est indiquée dans sa Structure des ressources et des résultats de gestion;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- Il fait état des sommes qui ont été allouées en fonction des dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor selon le RPP.

Nicole Jauvin
Sous-ministre, Développement social Canada

Renseignements sur l'organisation

DSC est structuré en fonction des directions générales. Chacune se concentre sur une ou plusieurs activités de programme, et a pour mission de diriger ou de soutenir lesdites activités, et de gérer les ressources et les responsabilités qui lui sont confiées à cette fin. Un modèle de ce genre encourage la collaboration entre les directions générales et permet de cibler les activités de façon à obtenir des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes. L'organigramme est en révision et sa nouvelle version sera présentée dans le prochain RPP (pour l'exercice 2006-2007).



Les zones ombragées représentent les directions qui dispensent également des services à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). Développement social Canada (DSC) a la responsabilité de fournir des services ministériels partagés dans le domaine des ressources humaines et des services financiers et administratifs à ses propres fins et aux fins de RHDCC. À partir de 2005-2006, les ressources consacrées aux services partagés seront réparties entre les deux ministères de façon à mieux refléter le coût de la prestation des programmes et des services ministériels à chacun.

Activité de programme		(millions de $) 2005-2006	(ETP) 2005-2006
A.P. 1	Soutien du revenu	50 912,1	4 139
A.P. 2	Inclusion et participation	3 692,3	1 185
A.P. 3	Collectivités dynamiques	67,1	149
A.P. 4	Investissements dans les enfants et les familles	4,4	23
A.P. 5	Innovation en matière de services	60,8	811
Autres coûts		147,4	-
		54 884,1	6 307

Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et Équivalents temps plein

(en millions de dollars)	Prévisions des dépenses 2004-2005	**Dépenses prévues 2005-2006**	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008 [1]
Soutien du revenu (excluant les prestations pour la sécurité de la vieillesse (SV))	375,9	**406,0**	409,3	408,6
Soutien du revenu (Programmes de la sécurité du revenu - Législatif)	27 940,0	**28 893,0**	30 011,0	
	28 315,9	**29 299,0**	30 420,3	408,6
Inclusion et participation	312,5	**360,4**	362,9	362,6
Collectivités dynamiques	33,4	**51,1**	47,2	47,2
Investissements dans les enfants et les familles	2,6	**4,4**	4,5	4,5
Innovation en matière de services	608,3	**61,5**	62,4	62,2
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	29 272,7	**29 776,4**	30 897,3	-
Moins : Revenus disponibles	(718,7)	**(276,7)**	(271,7)	(271,6)
Total du Budget principal des dépenses	28 554,0	**29 499,7**	30 625,6	-
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses:				
Supplémentaire A	43,5	-	-	-
Supplémentaire B [2]	(80,9)	-	-	-
Annonce dans le budget 2004 [3] :				
Comprendre la petite enfance	-	**8,0**	12,0	15,0
Enquêtes sur la participation et les limitations d'activités	-	**2,9**	6,5	1,5
Initiative sur le secteur bénévole et communautaire	-	**3,0**	3,0	3,0
	-	**13,9**	21,5	19,5
Annonce dans le budget 2005:				
Supplément de revenu garanti	-	**82,0**	427,0	700,0
Nouveaux horizons pour les aînés	-	**5,0**	10,0	15,0
Secrétariat national pour les aînés	-	**2,0**	2,0	3,0
Institut national canadien pour les aveugles	-	**6,0**	-	-
Raddition de comptes (Initiative d'apprentissage et de garde des jeunes enfants)	-	-	25,0	25,0
Économies - Approvisionnement (examen des dépenses du CED) [4]	-	**(0,3)**	0,0	0,0
	-	**94,7**	464,0	743,0
Autres :				
Crédit 15 du CT	0,9	-	-	-
Régime d'avantage sociaux des employés du Ministère (RASE)	12,6	-	-	-
	13,5	**0,0**	0,0	0,0
Total des rajustements	(23,9)	**108,6**	485,5	762,5
Dépenses nettes prévues	28 530,1	**29 608,3**	31 111,1	
Comptes à fins déterminées				
Régime de pensions du Canada	24 198,1	**25 247,4**	26 382,4	
Frais recouvrables sur le Compte d'assurance-emploi	558,3	**53,1**	49,3	
Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le régime de pensions du Canada	(25,8)	**(24,7)**	(24,2)	

Total DSC	53 260,7	**54 884,1**	57 518,6	
Plus : Coûts des services reçus à titre gracieux	17,4	**13,2**	13,2	
Coût net pour le ministère	53 278,1	**54 897,3**	57 531,8	
Équivalents temps plein (ÉTP)	11 103	**6 307**	6 145	6 100

1 Les dépenses prévues pour le RPC et la SV sont disponibles seulement pour les années de planification 2005-2006 et 2006-2007.
2 Comprend une diminution de 138 millions de dollars attribuable aux nouvelles prévisions des paiements de la sécurité du revenu.
3 Le financement pour 2004-2005 est prévu dans le Budget supplémentaire des dépenses (B).
4 Les économies totales sont 0,7 millions de dollars moins 0,4 millions de dollars de revenus disponibles.

Faits saillants d'ordre financier :

On s'attend à ce que le coût net pour le ministère s'élève à 54,9 milliards de dollars en 2005-2006. Ce montant représente une hausse de 1,6 milliard par rapport au coût net de 53,3 milliards de 2004-2005. L'écart est principalement attribuable aux facteurs suivants :

- Une hausse de 1 173 millions de dollars des paiements de Sécurité de la vieillesse en raison d'une augmentation prévue des taux mensuels et du nombre estimatif de bénéficiaires.
- Une hausse de 1 049 millions de dollars des dépenses du Régime de pensions du Canada, principalement attribuable à l'augmentation prévue des prestations mensuelles et du nombre estimatif de bénéficiaires.
- Une baisse de 627 millions de dollars des coûts de fonctionnement (y compris les montants recouvrés et déposés dans le Compte d'assurance-emploi), découlant principalement de l'allocation à RHDCC des services ministériels partagés fournis par DSC. À compter de 2005-2006, les ressources affectées aux services partagés sont réparties entre ces deux ministères afin de mieux refléter le coût de la prestation des programmes et services pour chaque ministère. La partie des services partagés revenant à RHDCC est estimée à 4 100 équivalents temps plein (ETP), ce qui explique la différence entre les prévisions de 2004-2005 et celles de 2005-2006.

Pour 2006-2007, le coût net du ministère devrait atteindre 57,5 milliards de dollars, ce qui représente une augmentation de 2,6 milliards par rapport aux dépenses prévues pour 2005-2006. Les principales modifications sont les suivantes :

- Une hausse de 1 463 millions de dollars des paiements de Sécurité de la vieillesse en raison de l'augmentation prévue des prestations mensuelles et du nombre estimatif de bénéficiaires.
- Une hausse de 1 135 millions de dollars des dépenses du Régime de pensions du Canada, principalement attribuable à l'augmentation prévue des prestations mensuelles et du nombre estimatif de bénéficiaires.

Tableau 2 : Activités de programme [1]

(en millions de dollars)	2005-2006 Budgétaires						
Activités de programme	Fonctionnement	Subventions et contributions	Dépenses brutes	Revenus	Total pour le Budget principal	Rajustements (dépenses prévues non indiquées dans le Budget principal) [2]	**Total des dépenses prévues**
Soutien du revenu	406,0	28 893,0	29 299,0	(160,6)	29 138,4	84,0	**29 222,4**
Inclusion et participation	111,7	248,7	360,4	(62,5)	297,9	8,9	**306,8**
Collectivités dynamiques	19,0	32,1	51,1	0,0	51,1	16,0	**67,1**
Investissements dans les enfants et les familles	4,4	0,0	4,4	0,0	4,4	-	**4,4**
Innovation en matière de services	61,5	0,0	61,5	(53,6)	7,9	(0,3)	7,6
Total	**602,6**	**29 173,8**	**29 776,4**	**(276,7)**	**29 499,7**	**108,6**	**29 608,3**

1 Exclut les Comptes à fins déterminées.
2 Pour plus de détails, voir le tableau 1.

Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal

2005-2006

($ en millions de dollars)

Poste voté ou législatif	Libellé pour le poste voté ou législatif	Budget principal actuel	Budget précédent
1	Dépenses de fonctionnement	**244,0**	265,6
5	Subventions et contributions	**280,8**	241,4
(L)	Ministre de Développement des Ressources Humaines - Traitement et allocation pour automobile	**0,1**	0,1
(L)	Versements de la Sécurité de la vieillesse	**22 209,0**	21 553,0
(L)	Versements du Supplément de revenu garanti	**6 233,0**	5 949,0
(L)	Versements d'Allocations	**451,0**	438,0
(L)	Paiements aux agences privées de recouvrement en vertu de l'article 17.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*	**19,4**	0,0
(L)	Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	**62,4**	106,9
	Total du Ministère	**29 499,7**	28 554,0

Faits saillants d'ordre financier:

Le Budget principal des dépenses pour le ministère s'élève à **29 499,7 millions de dollars** pour 2005-2006, ce qui représente une augmentation nette de **945,7 millions** par rapport aux **28 554 millions** du Budget principal des dépenses de 2004-2005. L'écart est principalement attribuable aux facteurs suivants :

- Une **baisse de 21,6 millions de dollars** des dépenses de fonctionnement découlant surtout de l'allocation à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) des services ministériels partagés fournis par Développement social Canada (DSC). À compter de 2005-2006, les ressources affectées aux services partagés ont été réparties entre ces deux ministères afin de mieux refléter le coût de la prestation des programmes et services pour chaque ministère.
- Une **hausse de 39,4 millions de dollars** des subventions et contributions votées, principalement attribuable aux postes approuvés dans le Budget supplémentaire des dépenses de 2004-2005 (Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées-30 millions de dollars, et programmes Nouveaux Horizons pour les aînés-7,8 millions de dollars).
- Une **hausse de 953 millions de dollars** pour les programmes de sécurité du revenu (Sécurité de la vieillesse, Supplément du revenu garanti et Allocations) – de 27 940 à 28 893 millions de dollars – en raison de l'évolution du montant moyen des paiements et de la révision des données démographiques.
- Une **hausse de 19,4 millions de dollars** des paiements aux agences de recouvrement du secteur privé. Ce poste a été transféré à DSC, qui est responsable de la gestion des activités de recouvrement.
- Une **baisse de 44,5 millions de dollars** liée aux contributions aux régimes de prestations des employés par suite d'une diminution des coûts salariaux.

Tableau 4 : Coût net pour le ministère

2005-2006	
(en millions de dollars)	Total DSC
Dépenses nettes prévues	29 608,3
Plus : Comptes à fins déterminées [1]	25 275,8
Total DSC	54 884,1
Plus : Services Reçus à titre gracieux	
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	12,0
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	0,3
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0,9
	13,2
Coût net du programme pour 2005-2006	54 897,3

[1] Inclut le Régime de Pensions du Canada, les Frais recouvrables sur le Compte d'assurance-emploi, les dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le régime de pensions du Canada.

Tableau 5 : Sources des revenus disponibles et non disponibles

Revenus disponibles

(en millions de dollars)	Prévisions de revenus 2004-2005	**Revenus prévus 2005-2006**	Revenus prévus 2006-2007	Revenus prévus 2007-2008
Soutien du revenu				
Recouvrement du RPC	179,4	**160,6**	158,8	158,8
Inclusion et participation				
Recouvrement du RPC	46,4	**62,5**	63,2	63,2
Innovation en matière de services				
Recouvrement de l'Assurance-emploi	558,3	**53,1**	49,3	49,2
Recouvrement du RPC	5,5	**0,1**	0,4	0,4
	563,8	**53,2**	49,7	49,6
Total des revenus disponibles	789,6	**276,3**	271,7	271,6

Revenus non disponibles

(en millions de dollars)	Prévisions de revenus 2004-2005	**Revenus prévus 2005-2006**	Revenus prévus 2006-2007	Revenus prévus 2007-2008
Soutien du revenu				
Remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE) du RPC	18,7	**16,3**	15,8	15,8
Frais utilisateurs: Recherches sur les banques de données du RPC et SV	0,1	**0,1**	0,1	0,1
	18,8	**16,4**	15,9	15,9
Inclusion et participation				
Remboursement des dépenses liées aux ASE du RPC	6,6	**8,3**	8,3	8,3
Innovation en matière de services				
Remboursement des dépenses liées aux ASE de l'assurance-emploi	53,3	**8,0**	7,1	7,1
Remboursement des dépenses liées aux ASE du RPC	0,6	**0,1**	0,1	0,1
Frais utilisateurs: frais pour le remplacement des cartes pour le numéro d'assurance sociale	1,9	**1,9**	1,9	1,9
	55,8	**10,0**	9,1	9,1
Total des revenus non disponibles	81,2	**34,7**	33,3	33,3

Total des revenus disponibles et non disponibles	870,8	**311,0**	305,0	304,9

Tableau 6 : Principales initiatives réglementaires

Réglementation	Résultats attendus
Règlement sur le Régime de pensions du Canada (RPC) – Rétablissement automatique des prestations d'invalidité du RPC Des modifications doivent être apportées au Règlement sur le RPC pour que le ministère puisse mettre en œuvre les nouvelles mesures législatives concernant le RPC figurant dans le Projet de loi C-30, *Loi d'exécution du Budget de 2004*. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 14 mai 2004. Les modifications correspondantes au RPC devraient entrer en vigueur au début de 2005. Grâce à cette initiative, les personnes handicapées qui ne touchent plus de prestations d'invalidité parce qu'elles sont retournées au travail pourront voir ces prestations rétablies (de même que celles de leurs enfants admissibles) si une récurrence de l'invalidité ou l'apparition d'une invalidité connexe les oblige à cesser de travailler dans un délai d'au plus deux ans. Les nouvelles dispositions proposées établiront les limites de temps et stipuleront l'information et les preuves qui devront être fournies au ministre en même temps que la demande de rétablissement des prestations d'invalidité.	Cette initiative a pour objet d'inciter un plus grand nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité à tenter de retourner au travail sans risquer de perdre leurs prestations. Les nouvelles dispositions réglementaires visent à limiter la documentation que doit présenter toute personne n'ayant pas réussi à se réintégrer au travail lorsqu'elle soumet une demande de rétablissement de ses prestations d'invalidité.

Tableau 7 : Sommaire des paiements de transfert

Liste des Subventions et Contributions de plus de 5 millions de dollars pour 2005-2006 :	Millions de dollars
Subventions	
Soutien du revenu	
(L) Versements d'Allocations	22 209,0
(L) Versements du Supplément de revenu garanti	6 315,0
(L) Versements de la Sécurité de la vieillesse	451,0
Collectivités dynamiques	
Subventions aux organismes sans but lucratif pour les activités admissibles à l'aide financière du Programme de partenariats pour le développement social	
Programme de partenariats pour le développement social	14,3
Paiements à des organismes communautaires et à d'autres bénéficiaires admissibles pour la réalisation du programme Nouveaux Horizons pour les aînés	
Nouveaux Horizons pour les aînés	11,7
Contributions	
Inclusion et Participation	
Paiements aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux autres organismes publics, aux organisations, aux groupes, aux collectivités, aux employeurs et aux particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail ou en affaires, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au développement social des Canadiens et des autres participants à la vie canadienne	
Fonds d'intégration pour les personnes handicapées	26,7
Collectivités dynamiques	
Paiements aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux autres organismes publics, aux organisations, aux groupes, aux collectivités, aux employeurs et aux particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail ou en affaires, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au développement social des Canadiens et des autres participants à la vie canadienne	
Programme de partenariats pour le développement social	16,4
Autres paiements de transfert	
Inclusion et Participation	
Paiements aux provinces et aux territoires en vertu du Cadre multilatéral d'ententes relatives aux personnes handicapées	
Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées	222,0
Autres nouvelles initiatives	
Inclusion et Participation	
Institut national canadien pour les aveugles	6,0
Total des paiements de transfert	**29 272,1**

Pour obtenir plus d'information sur les paiements de transfert ci-dessus, voir http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp.

Tableau 8 : Initiatives horizontales

Au cours des trois prochaines années, Développement social Canada participera aux initiatives horizontales suivantes, à titre de chef de file ou de partenaire :

2005-2006

1. Prestation nationale pour enfants (chef de file)
2. Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance (chef de file)
3. Cadre multilatéral fédéral-provincial-territorial pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (chef de file)
4. Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (chef de file)
5. Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées (chef de file)
6. Économie sociale (chef de file)
7. Service Canada (partenaire)

On trouvera un complément d'information au sujet de ces initiatives horizontales au site http ://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp

Tableau 9 : Comptes à fins déterminées – Régime de pensions du Canada

Introduction aux comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de revenus et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes dont les lois constituantes exigent que les revenus soient affectés à une fin particulière, et que les paiements et dépenses connexes soient imputés à ces revenus. Les opérations propres à ces comptes doivent être comptabilisées séparément. Développement social Canada a la responsabilité de l'administration d'un compte de ce type, soit le Régime de pensions du Canada (RPC).

Le RPC est un compte à fins déterminées, mais **il n'est pas consolidé** dans les états financiers du gouvernement du Canada. Il est contrôlé conjointement par le gouvernement du Canada et les provinces participantes. Le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement, en tant qu'administrateur, se limite au solde du Régime.

Régime de pensions du Canada

Description

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme fédéral-provincial conjoint en vigueur dans tout le Canada, sauf au Québec, qui propose un régime comparable. Le RPC offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. Mieux connu pour ses prestations de retraite, le RPC offre également des prestations au survivant et aux enfants d'un cotisant, des prestations aux personnes handicapées et à leurs enfants, et un montant forfaitaire maximal de 2 500 $ lors d'un décès.

Comme il s'agit d'un régime contributif, les cotisants sont les employés et les travailleurs autonomes de 18 à 70 ans ayant un revenu d'au moins 3 500 $ au cours d'une année civile. Les prestations sont calculées d'après le montant et la durée des cotisations au RPC. Les prestations ne sont pas payées automatiquement. Il faut les demander et faire la preuve de son admissibilité.

Environ 12 millions de Canadiens et de Canadiennes de plus de 18 ans versent des cotisations au RPC chaque année et environ 4 millions de personnes recevront des prestations en 2005-2006.

Les prestations

Pensions de retraite : Les cotisants peuvent commencer à toucher une pension de retraite du RPC dès l'âge de 60 ans ou attendre d'avoir atteint 70 ans. Les demandeurs âgés de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler ou toucher un salaire inférieur à un niveau déterminé lorsqu'ils commencent à recevoir une pension de retraite. Dès qu'il a commencé à recevoir sa pension du RPC, le bénéficiaire peut gagner un salaire, peu importe le montant, sans que sa pension en soit influencée. Il ne verse toutefois plus de cotisations sur sa rémunération ultérieure. Les cotisants âgés de plus de 65 ans ne sont pas tenus d'avoir cessé de travailler pour être admissibles.

La pension de chaque cotisant dépend du montant et de la durée de ses cotisations et de l'âge auquel il commence à toucher des prestations. Les pensions sont rajustées de 0,5 % par mois avant ou après le seuil de 65 ans à partir du moment où le bénéficiaire commence à toucher sa pension. Les cotisants qui commencent à toucher une pension de retraite à l'âge de 60 ans reçoivent 70 % du montant habituellement versé aux prestataires âgés de 65 ans, alors que les personnes qui attendent d'avoir atteint 70 ans reçoivent 130 % du montant payable aux personnes de 65 ans.

Les époux ou les conjoints de fait qui sont âgés d'au moins 60 ans ont le droit de partager les prestations de retraite accumulées pendant leur période de cohabitation tant et aussi longtemps que le couple demeure ensemble, ce qui peut leur permettre de réaliser des économies d'impôt. Si un seul des époux a cotisé au RPC, la pension peut être partagée entre les deux époux. Le montant global des prestations n'augmente ni ne diminue en cas de partage de la pension.

Prestations d'invalidité : Des prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui satisfont aux exigences minimales au chapitre des cotisations et dont l'invalidité est « grave et prolongée », selon la définition de la loi. Une invalidité de cette nature les empêcherait d'occuper régulièrement quelque poste que ce soit et de toucher un revenu substantiel durant une période prolongée. Des réévaluations périodiques sont faites pour veiller à ce que les prestations ne soient versées qu'aux prestataires admissibles. Les prestataires qui tentent de retourner sur le marché du travail pour accepter un emploi rémunéré ont aussi droit à du soutien. Une prestation mensuelle uniforme peut également être versée à l'enfant du bénéficiaire d'une prestation d'invalidité du RPC, pourvu qu'il ait moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'il fréquente l'école à plein temps. En avril 2004, un peu plus de 290 000 bénéficiaires et 92 057 enfants recevaient ces prestations chaque mois.

Prestations au survivant : Le survivant d'un cotisant, conjoint ou conjoint de fait, peut avoir droit à une pension mensuelle si le cotisant a versé des cotisations pendant une période minimale et si, au moment de son décès, son conjoint ou conjoint de fait est âgé d'au moins 35 ans ou, s'il n'a pas cet âge, s'il a des enfants à charge ou s'il est handicapé. En cas de remariage du conjoint ou du conjoint de fait survivant, les paiements se poursuivent. Des prestations mensuelles sont également payables au nom des enfants des cotisants au RPC qui sont décédés. Le montant est uniforme et est payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans ou de 25 ans s'il fréquente l'école ou l'université à plein temps. Une prestation forfaitaire est payable à la succession du cotisant décédé, pourvu que les cotisations versées par celui-ci soient suffisantes.

Détermination du taux des prestations

Les prestations du RPC sont généralement calculées d'après les gains. En janvier de chaque année, elles sont rajustées en fonction du coût moyen de la vie mesuré par l'Indice des prix à la consommation. Certaines prestations comme les prestations aux enfants ne sont pas fondées sur les gains. Il s'agit plutôt d'un montant fixe. Les prestations d'invalidité et les prestations au survivant se fondent en partie sur les gains et en partie sur un tarif fixe ou un taux uniforme.

Prestations du RPC par catégorie et par type

	Chiffres réels		Prévisions	Dépenses prévues
(millions de dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Pensions de retraite	15 042	15 851	16 843	17 624
Prestations d'invalidité				
Pensions d'invalidité	2 774	2 844	2 928	3 055
Prestations pour enfant de cotisant invalide	250	257	258	268
Total des prestations d'invalidité	3 024	3 101	3 186	3 323
Prestations de survivant				
Prestations de conjoint ou de conjoint de fait survivant	3 065	3 187	3 336	3 440
Prestations d'orphelin	210	213	220	227
Prestations de décès	234	254	221	238
Total des prestations de survivant	3 509	3 654	3 777	3 905
TOTAL	21 575	22 606	23 806	24 852

Frais d'administration

Développement social Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Finances Canada, l'Agence du revenu du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, la Gendarmerie royale du Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières dispensent des services aux fins de l'administration du RPC et de la distribution des prestations.

Les frais engagés par ces ministères et organismes pour l'administration du Régime peuvent être récupérés du RPC, conformément aux principes d'établissement des coûts approuvés par le Conseil du Trésor. Essentiellement, selon ces principes, les frais doivent avoir été engagés en raison de responsabilités concernant le RPC et ils doivent être identifiables. Les frais d'administration pour l'exercice 2005-2006 sont estimés à 395,3 millions de dollars, soit une hausse de 0,9 % par rapport aux prévisions de 2004-2005.

Le personnel chargé du versement des prestations et les processus qu'il met en œuvre à cette fin sont extrêmement efficaces. En 2005-2006, les dépenses totales d'administration et de distribution des prestations du RPC représenteront approximativement 1,6 % du total prévu des prestations.

RPC – Frais d'administration par ministère

(millions de dollars)	Chiffres réels 2002-2003	Chiffres réels 2003-2004	Prévisions 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006
Développement des ressources humaines Canada				
Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux	295,1	266,4		
Développement social Canada				
Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux			231,3	223,2
Ressources humaines et Développement des compétences Canada				
Services en personne aux demandeurs et aux prestataires			6,8	14,0
Compte d'assurance-emploi – Remboursement au Compte d'assurance-emploi pour l'attribution des numéros d'assurance sociale et la tenue du fichier central	0,4	1,7	2,7	2,7
Secrétariat du Conseil du Trésor				
Primes d'assurance et cotisations recouvrables au régime d'avantages sociaux des employés	32,4	40,8	37,4	37,4
Travaux publics et Services gouvernementaux				
Émission des chèques, services d'informatique	12,8	14,7	15,1	15,0
Gendarmerie royale du Canada				
Enquêtes en cas d'enfreintes à la loi			0,2	0,3
Agence du revenu du Canada				
Perception des cotisations	80,2	85,3	96,5	100,9
Bureau du Surintendant des institutions financières				
Services actuariels	0,7	1,0	1,3	1,4
Finances				
Services d'investissement	0,5	0,4	0,4	0,4
TOTAL	422,1	410,3	391,7	395,3

Revenus

Le RPC est financé par les cotisations obligatoires des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes ainsi que par des revenus de placement. Les cotisations sont payées à même la partie du revenu d'un cotisant qui se situe entre le minimum déterminé (exemption de base de l'année) et le maximum déterminé (maximum des gains ouvrant droit à pension pour l'année). Le minimum reste constant à 3 500 $, tandis que le maximum dépend du taux moyen de rémunération dans l'industrie au Canada et fait l'objet d'un rajustement annuel. Les personnes qui touchent des prestations de retraite ou d'invalidité du RPC ou qui atteignent l'âge de 70 ans ne peuvent plus cotiser au Régime. Les débours comprennent les prestations à proprement parler et les frais d'administration du programme.

Quand il a été mis en œuvre en 1966, le RPC était un régime par répartition disposant d'une petite réserve. Cela voulait dire que les prestations d'une génération seraient largement payées par les cotisations des générations suivantes. Toutefois, l'évolution de la population et de l'économie et les modifications apportées aux prestations dans les trente années suivantes se sont traduites par des coûts sensiblement plus élevés. Il devint évident qu'il n'était plus possible de continuer à financer le Régime par répartition, car cela imposerait un lourd fardeau financier aux Canadiens et aux Canadiennes faisant partie de la population active durant ces années. Les administrateurs ont plutôt choisi de modifier le mode de financement du Régime pour adopter un financement hybride par répartition et par capitalisation intégrale, selon lequel chaque génération paye ses propres prestations.

En 1998, les autorités fédérales et provinciales ont adopté un mode de financement dit « équilibré » en vertu duquel le taux de cotisation allait passer graduellement de 5,6 % en 1996 à 9,9 % en 2003 pour demeurer à ce niveau par la suite. Le Rapport actuariel (21^e) du Bureau du surintendant des institutions financières sur la viabilité du Régime de pensions du Canada indique que le taux de cotisation de régime permanent est de 9,8 % des gains cotisables. Ce taux représente le taux le plus faible pouvant être appliqué pour assurer la viabilité du Régime sans qu'une augmentation supplémentaire ne soit nécessaire et se situe à 0,1 % en deçà du taux de cotisation prévu par la loi. En appliquant le taux de cotisation de 9,9 % prévu par la loi, l'actif devrait augmenter sensiblement au cours des 17 prochaines années. Le ratio de l'actif aux dépenses de l'année suivante passe de 3,1 en 2004 à 5,6 d'ici 2021. [13]

Ainsi, entre 2001 et 2020, le niveau des cotisations dépassera les prestations versées chaque année. Les fonds qui ne sont pas immédiatement nécessaires au paiement des prestations sont confiés à l'Office d'investissement du RPC, qui les place sur les marchés financiers. Avec le temps, il se constituera une réserve suffisante pour aider à défrayer les coûts croissants auxquels on peut s'attendre, à mesure que le nombre de baby-boomers qui prendront leur retraite augmentera.

Grâce à ce mode de financement diversifié, le système canadien de revenu de retraite est moins vulnérable à la conjoncture économique et à l'évolution de la population et il constitue un modèle d'avant-garde pour la gestion des régimes de pensions publics dans le monde.

Revenu de placement : Les investissements sur le marché des actions, dans l'immobilier et sur le marché monétaire produisent des revenus, auxquels s'ajoute l'intérêt des obligations.

Responsabilité comptable

Le RPC et ses ressources se répartissent en trois composantes :

- Le **Compte du RPC**, qui sert à enregistrer les cotisations, l'intérêt, les pensions et les prestations ainsi que les frais d'administration du Régime. En septembre 2004, la réserve de fonctionnement[14] du compte du RPC a commencé à être transférée à l'Office d'investissement du RPC. Le transfert doit durer 12 mois et se terminer en août 2005. En outre, depuis septembre 2004, le RPC transfère chaque semaine à l'Office d'investissement tout montant excédentaire qui n'est pas nécessaire pour payer les prestations et les dépenses du RPC, selon les prévisions hebdomadaires du personnel des services de comptabilité du RPC.
- Le **Fonds d'investissement du RPC**, qui a été créé pour enregistrer les investissements dans les titres des provinces, des territoires et du Canada. Conformément au projet de loi C-3 adopté en avril 2004, le fonds d'investissement du RPC sera graduellement transféré à l'Office d'investissement sur une période de trois ans à compter du 1^{er} mai 2004.
- L'**Office d'investissement du Régime de pensions du Canada**, qui est un organisme indépendant établi par une loi du Parlement en décembre 1997. Il a commencé à être exploité en mars 1999 et sa raison d'être est d'aider le RPC à atteindre un financement équilibré en plaçant les fonds dont le RPC n'a pas besoin pour le paiement des pensions

---

[13] Bureau de l'Actuaire en chef, Rapport actuariel (21^e) sur le Régime de pensions du Canada en date du 31 décembre 2003. Ottawa : Bureau du surintendant des institutions financières 2004, p. 10.

[14] La réserve représente l'équivalent de trois mois de prestations et de dépenses du RPC.

courantes et en accumulant de l'intérêt sur les fonds transférés du Compte du RPC.[15] L'Office doit rendre compte de ses opérations au public et aux gouvernements dans des rapports réguliers. Il est soumis à des règles semblables à celles qui régissent les investissements des autres caisses de retraite au Canada.

Sommaire financier

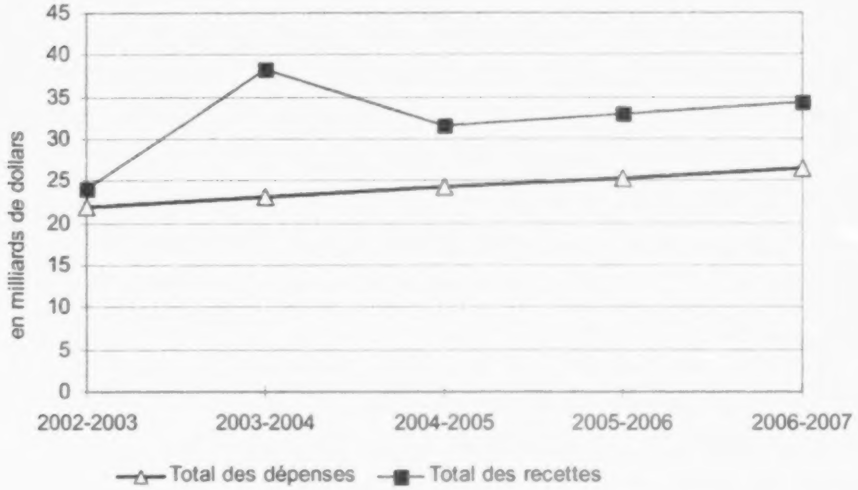
On prévoit que les prestations atteindront 24,9 milliards de dollars en 2005-2006, soit une hausse d'un milliard de dollars, ou 4,4 %, par rapport à 2004-2005, d'après des prévisions relatives à la population des prestataires et à la moyenne des prestations. En 2005-2006, on s'attend à une croissance nette de 2,7 % du nombre de prestataires et à une croissance nette de 1,5 % de la moyenne des prestations.

Le tableau ci-dessous résume les résultats financiers du RPC entre 2002-2003 et 2006-2007. En 2002-2003, le gouvernement du Canada a délaissé la méthode de comptabilité d'exercice modifiée pour adopter la méthode de comptabilité d'exercice intégrale. Cette nouvelle méthode a été appliquée rétroactivement et les états financiers ont été retraités en conséquence.

De plus, par suite de l'adoption du projet de loi C-3 pendant l'exercice 2003-2004, les obligations provinciales, territoriales et fédérales, autrefois évaluées à la valeur au coût, sont désormais évaluées à la valeur marchande. Ce changement a été appliqué rétroactivement et les états financiers ont été retraités en conséquence.

On prévoit que le RPC enregistrera une hausse de près de 8 milliards de dollars, ce qui portera le solde cumulatif à plus de 87 milliards de dollars d'ici le 31 mars 2006. À l'heure actuelle, le RPC dispose d'une réserve équivalant à plus de trois années de prestations et elle devrait s'accroître pour couvrir approximativement quatre ou cinq années de prestations au cours des deux prochaines décennies.

Le graphique qui suit résume les tendances des revenus et des dépenses du RPC ainsi que sa situation entre 2002-2003 et 2006-2007.



[15] On trouvera un complément d'information sur l'Office d'investissement du RPC au site http://www.cppib.ca/fr/index.html

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Total des dépenses	22,0	23,0	24,2	25,2	26,4
Total des recettes	24,2	38,3	31,6	32,9	34,3

RPC – Sommaire

	Chiffres réels, après retraitement		Prévisions	Dépenses prévues
(millions de dollars)	2002-2003 [3]	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Recettes				
Cotisations	25 203	28 029	29 328	30 856
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada	2 910	2 682	2 303	2 089
Office d'investissement du RPC[1]	(4 152)	7 209	-	-
Fonds d'investissement du RPC[2]	193	357	-	-
Total du revenu de placement	(1 049)	10 248	2 303	2 089
Total des recettes	**24 154**	**38 277**	**31 631**	**32 945**
Dépenses				
Prestations	21 575	22 606	23 806	24 852
Frais d'administration	422	410	392	395
Total des dépenses	**21 997**	**23 016**	**24 198**	**25 247**
Augmentation	2 157	15 261	7 433	7 698
Soldes de fin d'exercice	**57 251**	**72 512**	**79 945**	**87 643**

[1] Les montants réels concernant l'Office d'investissement du RPC sont basés sur les états financiers vérifiés de l'Office. Celui-ci investit principalement sur le marché des actions. Les revenus des placements sont déterminés principalement par les changements dans la valeur marchande des placements. Puisqu'il est difficile de prévoir la valeur marchande future, les revenus des placements pour les exercices 2004-2005 et 2005-2006 ne sont pas encore connus.

[2] Le Fonds d'investissement du RPC est composé d'obligations provinciales, territoriales et fédérales. Depuis le 31 mars 2004, ces obligations sont évaluées à la valeur marchande. Les revenus provenant de ce Fonds sont composés des intérêts produits par les obligations ainsi que des changements dans la valeur marchande des placements. Les revenus d'intérêts du Fonds d'investissement sont présentés sous la rubrique « Régime de pensions du Canada » de cette section. Puisqu'il est difficile de prévoir la valeur marchande future, les revenus des placements pour les exercices 2004-2005 et 2005-2006 ne sont pas encore connus.

[3] Les données de 2002-2003 ont été retraitées pour refléter les changements attribuables à la nouvelle méthode d'évaluation des obligations provinciales, territoriales et fédérales adoptée en 2003-2004, qui ne repose plus sur la valeur au coût, mais bien sur la valeur marchande.

Prévisions à long terme

La législation régissant le RPC prévoit l'établissement d'un barème des taux de cotisation et un examen réalisé tous les trois ans par le ministre fédéral et les ministres provinciaux des Finances. Cet examen permet de déterminer s'il est nécessaire de rectifier le barème. Le cas échéant, les rajustements sont mis en œuvre conformément à la loi ou à une entente conclue entre les ministres des Finances ou automatiquement selon une formule qui garantit que le taux de cotisation suffira à assurer la viabilité du Régime devant le vieillissement de la population. Les modifications au barème des taux ou à la formule de rajustement automatique doivent être

approuvées par au moins les deux tiers des provinces comptant au moins les deux tiers de la population de l'ensemble des provinces.

Le tableau qui suit indique les prévisions des revenus et des dépenses qui auront une incidence sur le RPC pendant la période allant du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2030, selon le 21e Rapport actuariel sur le Régime de pensions du Canada publié par le Bureau du surintendant des institutions financières le 31 décembre 2003. Le ratio actif / dépenses reflète la valeur de l'actif en fin d'exercice par rapport aux dépenses.

Prévisions des revenus et des dépenses

Année	Taux de cotisation	Cotisations	Revenus de placement	Dépenses	Actif au 31 déc.	Ratio Actif / Dépenses
	%	Millions $				
2010	9,90	36 128	8 982	31 868	146 795	4,37
2015	9,90	45 579	14 635	42 022	226 815	5,09
2020	9,90	57 537	21 497	56 253	332 116	5,57
2025	9,90	71 145	29 177	74 887	454 613	5,75
2030	9,90	88 011	37 958	97 015	591 404	5,81

Source : Bureau de l'Actuaire en chef, Rapport actuariel (21e) sur le Régime de pensions du Canada en date du 31 décembre 2003. Bureau du surintendant des institutions financières.

Des services ministériels efficaces

Les services ministériels de Développement social Canada contribuent à la réalisation de tous ses résultats stratégiques, tout en permettant au ministère de répondre aux attentes des Canadiens et des Canadiennes ainsi qu'à celles du Parlement. Certains services, notamment ceux qui se rapportent aux politiques, aux communications, aux services aux ministres, à la gouvernance et à la gestion, sont assortis de priorités qui sont intégrées dans les orientations du ministère en matière de politiques, de programmes et de services.

Développement social Canada a également la responsabilité de la prestation de services ministériels partagés dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs et des systèmes, autant à ses propres fins que pour RHDCC.
En 2005-2006 et au-delà, ces services ministériels partagés seront l'objet de priorités qui refléteront l'engagement en faveur de services de grande qualité à l'intention des deux ministères ainsi que la nécessité d'offrir du soutien aux deux ministères pour la réalisation de leurs résultats stratégiques.

La décision qui a été prise de confier à DSC la prestation de services ministériels partagés à RHDCC nous donne l'occasion de dispenser des services uniformes aux employés des deux ministères et d'enregistrer des gains d'efficience. DSC compte pouvoir afficher de tels résultats dans tous les domaines des services ministériels partagés. Par exemple, les Ressources humaines vont dispenser des services de grande qualité au personnel de DSC et de RHDCC partout au pays.

Autre exemple : les services de systèmes informatisés de DSC continueront de permettre à DSC et à RHDCC de traiter des transactions, notamment lorsqu'il s'agit de verser des prestations aux Canadiens et aux Canadiennes et de répondre à des demandes de services ou d'information. Le concept des services partagés sera un élément central d'une planification améliorée et d'investissements mieux ciblés dans la technologie de l'information.

De plus, DSC fournit des services financiers et administratifs consolidés aux deux ministères, et nous les gérerons de façon à assurer l'uniformité des services et des produits et à réaliser des gains d'efficience, y compris dans nos bureaux régionaux. En outre, il sera plus facile d'implanter des innovations et des processus plus efficaces afin de réaliser des économies.

La perception des sommes payables à l'État est un autre service partagé dont nous avons la responsabilité, et qui comprend nos activités de perception à l'égard de la dette de 2,7 milliards de dollars que nous gérons au titre des programmes de DSC et de RHDCC.

Les services ministériels partagés de DSC répondent également à des priorités courantes comme le leadership ministériel dans le cadre du processus d'examen des dépenses à l'échelle pangouvernementale et son intégration à la planification globale et à la gestion des ressources. Ils constituent l'axe principal du leadership ministériel à l'égard de thèmes gouvernementaux plus vastes comme le développement durable et l'attention aux engagements en matière de langues officielles et d'équité en emploi.

En plus de nos activités courantes, nous avons défini deux réalisations attendues pour 2005-2006.

Réalisation attendue 1 :

Créer une organisation qui met l'accent sur l'excellence, les gens, une gestion saine, une intendance et une fonction de contrôleur améliorées ainsi que la reddition de comptes alignée sur le cadre de responsabilisation de gestion.

Le cadre de responsabilisation de gestion (CRG) présente dix énoncés qui résument les attentes du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'égard d'une gestion moderne à l'échelle de la fonction publique. Tous les éléments définis dans le cadre doivent être appliqués de concert pour assurer un rendement organisationnel élevé. DSC soutient les gestionnaires à tous les paliers au sein de notre ministère et à certains niveaux en ce qui concerne les services partagés de gestion des ressources humaines et de services financiers et administratifs dispensés à RHDCC, conformément aux responsabilités déléguées en vertu de la législation régissant la fonction publique et aux responsabilités décrites dans le CRG.

Par exemple, notre but est d'assurer un milieu de travail équitable, responsabilisant, sain et sûr. Nous comptons l'atteindre en mettant en œuvre systématiquement et en faisant connaître certaines politiques de premier plan en matière de ressources humaines, notamment la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, qui prévoit diverses mesures de réforme en matière de dotation et de relations de travail et des mécanismes informels de résolution des conflits, en plus de déléguer d'importants pouvoirs aux gestionnaires. Dans ce contexte, nous poursuivrons nos activités concernant les valeurs et l'éthique qui aident les gestionnaires et le personnel à faire des choix éclairés et réfléchis dans des situations souvent complexes. Ces activités ont pour objet de nous permettre de nous doter d'un effectif productif et qui a des principes.

Grâce à nos stratégies en matière de ressources humaines, nos gestionnaires pourront soutenir le personnel pour l'aider à s'adapter à de nouveaux rôles ou aux transitions découlant des changements dans nos programmes, notre organisation et la façon dont nous fournissons nos services aux Canadiens et aux Canadiennes. Tout au long de toute période d'évolution, nous continuerons de promouvoir l'utilisation des deux langues officielles dans le milieu de travail et nous nous emploierons à atteindre nos cibles en ce qui concerne le pourcentage de membres de minorités visibles faisant partie de notre effectif. Nous renforcerons ces activités et d'autres par le biais de communications efficaces avec les employés de DSC.

Nous intégrerons un vaste éventail d'éléments au processus décisionnel ministériel, notamment la planification stratégique, la planification intégrée et opérationnelle, l'affectation des ressources, la planification des ressources humaines, des finances et des systèmes, la mesure du rendement, la vérification et la gestion du risque, l'évaluation et les initiatives pangouvernementales. L'intégration de ces éléments donnera aux gestionnaires les moyens de faire les meilleurs choix pour ce qui est de l'utilisation des ressources, à l'appui d'efforts globaux pour améliorer la gestion des dépenses à l'échelle du gouvernement.

Nous clarifierons davantage la structure des responsabilités au sein de DSC, ce qui sera un élément essentiel de nos efforts visant à établir la plus grande responsabilisation possible pour l'affectation des ressources et la production de rapports sur les résultats au sein du ministère. Nous travaillerons également avec les gestionnaires pour assurer l'utilisation efficace de nouveaux outils comme l'architecture d'activités de programme. À cette fin, nous nous emploierons à renforcer la gestion des ressources, l'intendance et la reddition des comptes à l'échelle de l'organisation par l'amélioration des prévisions et de l'intégrité des données, des conseils stratégiques et du soutien ainsi que par une capacité de gestion financière améliorée.

En 2005-2006, nous nous proposons de renforcer la capacité du ministère de travailler efficacement avec les parlementaires et de répondre à leurs demandes. Des breffages approfondis et offerts en temps opportun au sujet du ministère, de nos priorités et activités futures, de même que des communications avec les bureaux de comté des parlementaires et des sénateurs sont certains des éléments clés auxquels nous allons recourir à cette fin.

Réalisation attendue 2 :

Mettre en œuvre de façon efficace les services ministériels partagés par RHDCC et DSC.

Comme il en a été question précédemment, l'une des grandes décisions prises au moment de la création de Développement social Canada a été de lui confier la responsabilité de fournir de nombreux services ministériels, autant à l'intention de ses propres divisions qu'à l'intention de RHDCC. Cette responsabilité pose des défis du simple fait qu'il nous faut répondre aux besoins changeants de deux ministères. En même temps, nous comprenons qu'il s'agit d'un domaine où une bonne gestion peut permettre de fournir les services nécessaires efficacement et selon un bon rapport coût-efficacité pour les Canadiens et les Canadiennes. DSC est déterminé à relever les défis que pose la prestation de services centraux à deux grands ministères selon un modèle de services partagés.

En 2005-2006 et au-delà, nous sommes convaincus de pouvoir nous bâtir une réputation de leader de la fonction publique en matière de prestation de services ministériels partagés, en partie grâce à la façon dont nous concevrons et mettrons en œuvre ces services. À cette fin, nous prendrons diverses mesures pour assurer un service à la clientèle plus uniforme, plus efficace et plus économique, à un coût moindre pour les contribuables. Nous sommes en train de regrouper les services de ressources humaines, les services financiers et les services administratifs afin de mieux desservir RHDCC et DSC à partir des ressources dont nous disposons. À nos yeux, il s'agit d'une occasion novatrice d'explorer et de réaliser des économies d'échelle et de portée au chapitre de la prestation de services ministériels à DSC et à RHDCC.

DSC continuera d'explorer et de mettre en œuvre des mécanismes visant à accroître l'efficience et l'efficacité de services particuliers. Nous veillerons à participer au prochain marché pangouvernemental en direct pour l'achat de biens et services courants de fort volume. De plus, nous prendrons des mesures reflétant l'importance que le gouvernement accorde à des questions comme le respect des attentes en matière de protection de la vie privée et le renforcement de la protection des renseignements personnels.

Services ministériels partagés

Les ressources affectées à ces fonctions figureront dans le Budget principal des dépenses de DSC et de RHDCC à partir de l'année de planification 2005-2006. Elles ont été réparties entre les deux ministères de façon à mieux refléter le coût de la prestation des programmes et des services ministériels à chacun.

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Ressources financières (millions de $)			
DSC	**182,1**	182,1	182,1
RHDCC	**536,4**	536,4	536,4
Total	**718,5**	718,5	718,5

Ressources humaines (ETP)	2005-2006	2006-2007	2007-2008
DSC	**1 395**	1 395	1 395
RHDCC	**4 109**	4 109	4 109
Total	**5 504**	5 504	5 504

Développement durable

La Stratégie actuelle de développement durable (2004-2006) a été déposée en février 2004 par les ministres de Développement social Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, sous l'égide de l'ancien DRHC. Au moment de la réorganisation ministérielle, les engagements présentés dans la stratégie ont été répartis entre les deux ministères, en fonction des responsabilités qui relèvent de leur mandat. La Stratégie mise sur les engagements et les progrès réalisés dans le cadre des deux premières stratégies déposées par l'ancien DRHC. Développement social Canada déposera sa propre stratégie en 2006. dans le cadre de la prochaine série de stratégies de développement social.

La Stratégie met l'accent sur quatre buts principaux : renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable; soutenir nos opérations internes, pousser plus loin les dimensions sociales et du marché du travail au développement durable à DRHC et intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle du Ministère. Chaque but comporte un certain nombre d'objectifs et de cibles que Développement social Canada s'engage à mettre en œuvre.

Cette année, pour contribuer à l'atteinte des buts de la Stratégie, DSC entreprendra des activités en visant les objectifs suivants : assurer un engagement horizontal envers le développement durable; promouvoir l'application des principes écologiques dans les transports à DRHC; accroître l'achat de produits autochtones par DRHC pour soutenir des collectivités durables; réduire l'incidence environnementale de nos achats; appuyer la création d'une société favorisant le développement durable en sensibilisant les gens à l'importance d'avoir des mesures et des services de soutien efficaces pour les enfants et les familles; accroître la sensibilisation au développement durable.

Pour de plus amples renseignements sur la Stratégie de développement durable, y compris sur les buts, les objectifs et les cibles, veuillez consulter le site Web suivant : http://www.dsc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/sdd/tdm_sdd3.shtml.